论 DF7 小组系统

团队型教会的转型与小组牧养

（以——佳音教会为例）

学 生：夏友光

学 号 ：208686

指导教授：莊祖鲲 姚西伊

哥顿康威尔神学院（教牧博士班）

2019 年 8月 23

目 录

第 一 章 绪 论

第一节 、研究的问题和研究目的

近五十年世界教会有非常大的变化，特别是细胞小组模式掀起教会一个新的运动，一个新的浪潮。在韩国、新加坡、香港、台湾、菲律宾。南美的哥伦比亚、美国、非 洲等等，甚至是席卷了整个全球。李乐夫博士在《何去何从》这本书的序言中把小组 运动形容为第二次宗教改革。[1]虽然细胞小组模式是教会的发展趋使，通过近几十年 的实践结果来看，世界上并不是普遍推动细胞小组的教会都能获的大有成效和成功。很多教会牧者带着同工团队从一个小组研习会到另一个小组研习会，花费了很多时间、金钱、为要学习成功小组模式，来达到自己教会的增长的目标。但大部分都是以充满 高度的热情去做，几年以后又都几乎筋疲力尽，难见预期的成效而灰心和无奈。

近十年在国内教会也刮起了小组风，小组热，几乎所有的大小教会都在尝试去做小组。大部分教会盲目的跟风去做小组，学习国外的一个又一个的小组模式，换了一个又一个小组系统，给教会带来不少的困惑与挣扎，虽然有部分教会做的还不错，但大部分教会做的并不算为成功。没有达到所谓的细胞小组化的教会，而是介于有小组和小组化之间而已，几乎较少的能达到小组不断倍增的果效。据调研了解几乎做小组的国内教会都在拷贝复制海外的小组系统模式，在小组做的较为典型的几个教会，其小组系统也是从国外拷贝复制而来。为什么国外与国内学习、拷贝国外那些较为成功的小组模式，但却不能成功呢？分析其原因发现，每个小组系统都有其本土教会的属灵文化，虽然能拷贝成功的小组模式，但是无法拷贝复制其原有的教会文化，更无法拷贝塑造教会文化，推动小组事工的牧者本人。

不管是国内还是国外，教会小组化的趋使势不可挡，牧者皆知教会一定要走小组化的路线，才能让教会健康成长。小组也是牧养、关怀的属灵需要。赵镛基牧师曾说：“现在，小组聚会的方法论已在基督教界定位小组牧会的理念。小组牧会不仅被纯福音体系教会和韩国教会所广泛采用，更成为被普世教会引进的教会成长基本方法”。[2] 但同样不管是国内国外的教会牧者几乎都容易会犯一个共同错误，那就是盲目的相信小组模式是能做成小组化教会的关键因素，而忽略了产生小组模式的教会属灵文化， 更忽略了塑造教会属灵文化的牧者本人。因为牧者本人是无法复制的，教会的属灵文化也是较难以复制的。这两个关键因素被忽略，一味盲目的复制学习某个小组系统模式，耗尽精力和时间，终究却难以获得预期的成功目标。

细胞小组在实践中阵亡率还是较高的，那么细胞小组模式是否可以普及性使用，

---

[1] 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版，电子版），页 9 。

[2] 金声国、白基福、崔艳 合著；刘信优 译，《CEO 赵镛基》，（台北：以斯拉公司，2012 年 2 月第一版），页 160 。

以及可持续的发展呢？细胞小组模式在国外不少教会做的也比较有成效，这几年我也发现国内教会基本上都认同堂会+小组的模式，是今天城市教会最佳的模式。但国内教会基本上都是引进国外的小组系统模式，拷贝国外的模式在去做，大都是以失败而告终。因为国外比较成熟，富有成效的小组模式一般都是在适合他们自己本土化的基础上研发出来。国内教会能拷贝国外教会的小组模式，但却不能拷贝他们的文化土壤。美国马安峰教会的主任牧师华理克也曾说过："不鼓励其他教会变成马安峰教会的仿制品，他鼓励教会以无损与福音真理、切合时代与需要的方式，传扬基督满有改变大能的信息"。[3]

中国家庭教会地域这么广，教会又那么多，到目前为止，却很少有自己研发的本土化小组模式系统，让我觉得更迫切需要研发及做本土化的小组牧养系统。因为国外那些凡是做的比较成效的小组系统模式都是适合本土化的原则，否则都在实践当中早已阵亡了，那些以本土化为基础，适应本土化的小组模式才是最有成效的小组模式。同样，中国教会当有自己本土化的小组模式，才能给中国本土化的教会带去祝福。本土化的小组模式是否可以在做的富有成效呢？虽然中国教会过去几十年是有以小组起家，因为特殊的背景有几个人开始到几十个人，在家里举行家庭礼拜、家庭教会。当初的家庭教会模式严格意义上来讲并不是今天的细胞小组模式。特别，目前中国教会城市化的时代早已来到，城市的教会已经成为主流，成为引领中国教会发展的风向标。很显然是过去在农村那种较为传统的，自然的家庭教会模式不能适合现今城市的需要。那么今天本土化的细胞小组模式是否可以在城市教会取得成效呢？因此，有待仔细研究才可得知。

国内教会转型成为堂会模式之后，堂会+小组的模式几乎成为城市教会比较健康的模式，也是教会必然发展使用的模式。但因缺少小组模式的经验，不少堂会在小组 方面做的并没有达到预期的果效，因此希望透过对小组系统的研究达到以下几个目的： 首先研究当今几个较为典型成功的小组模式，分析其小组模式的特点、法则、优点、缺陷。效法学习其优点和法则，更容易去做的富有成效。避免自己免走弯路，避免其 所犯的错误，以此警戒，免得重蹈覆辙。然后研究探索小组模式富有成效的核心关键 要素是什么？竭力使用小组成效的法则来推动小组模式，以此可以提升小组化的成功 率和普及率。最后研究探索本土化 DF7 小组模式的优点、缺陷和不足。阐述其所带来果效之法则能给实践小组化的教会提供帮助，同时也分析失败之因成为警戒。通过实 践评估、反思、检讨能找到完善提升小组系统的策略，以此能达到更能适合本土化教 会的需要。

[3] 华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，（中国基督教三自爱国运动委员会，中国基督教协会），2008 年 8 月，页 6

第二节、研究方法及研究范围

本论文以圣经真理为基础，小组模式历史的文献为参考依据、针对佳音教会 DF7 小组模式的个案研究。采用访谈、实践论证、问卷调查等进行研究。笔者曾于 2016
年至 2018 年分别去对国内及海外做细胞小组教会的 15 位资深牧者。到他们所牧养的教会对牧者进行直接访谈调查，并参加他们的主日聚会，小组聚会，深入了解体验他们是如何做小组化教会的理念、策略、模式、系统、教材、程序及实际小组聚会的情况。又访谈调研他们对本土化小组观的看法及认识的观点。笔者对我们佳音教会使用DF7 小组系统的二十四个堂会进行多次的访谈调查追踪，也到教会看他们使用 DF7 小组模式的培训情况、聚会情况、整个系统的运作情况。也对 DF7 小组长、组员等等进行访问调查。通过多次、多方、多人、多个层次的访谈调查，去了解到他们对教会小组化是这个时代教会的牧会首选策略，也是必须的牧会策略的直接看法和观点。更重要的是对中国教会本土化 DF7 小组模式的所带的果效，及是否适用于本土化教会的认识及观点。笔者对我们佳音教会的 30 牧者、656 名组员及组长进行问卷调查，询问对 DF7 小组的认知度、满意度、认可度。也询问他们对小组给教会带来的果效、以及对 DF7 小组建议和意见，希望能全面、客观、公正、真实的得出所要的数据进行研究。

本论文首先是先研究有关小组的圣经与神学基础：从旧约神所设立的家庭小组、叶忒罗的小组模式。再研究到新约耶稣的门徒小组模式及初期教会的小组模式，最后 从圣经真理中去研究关于 DF7 小组的圣经真理依据。通过研究小组的圣经与神学基础， 为小组找到充分的圣经依据，让小组模式建造在圣经真理的根基之上。本论文第二是 从历史的文献中研究小组运作模式和成功典范：会从十个比较典范典型具有代表性的 小组模式去研究。先从十八世纪英国约翰•卫斯理的班会加小组模式开始研究，约翰 卫斯理的小组模式是近代小组模式的开启，然后研究当代韩国纯福音中央教会的叶忒 罗小组模式、韩国纯福音中央教会是当代最早、最为成功实践小组模式的教会，为近 代教会的小组化模式开辟了可行道路，树立了小组模式的典范，同时点燃了当代教会 小组化模式的热潮。接下来会研究南美的 ICM 教会的 G12 小组模式、12 小组模式的成功，说明了小组模式不是完全的拷贝就可以成功的，乃是一定要本土化才会带来成 功的小组模式。随着新加坡邝健雄牧师的坚信浸信会教会和康希牧师的丰收教会成功 的实践应用 G12 的小组模式，G12 小组模式掀起了亚洲教会小组学习的浪潮，为教会小组化起到了非常大的作用。也同时显出小组模式的原则是通用的，是可以学习使用 的。接下来研究了香港沙田浸信会的小组模式，他们从 5ｘ5 的小组模式到 G12. 3 模 式的转变，可以看到 G12 小组模式的原则通用型，但同时也必需适合本土的模式才会做的更为成功。

在研究香港播道会恩福堂的“大团小组”模式，他们是比较典型的传统小组模式，

但也同样可以做的非常成功。由此可见，不管现在的细胞小组模式，或是传统的小组模式，都是可以做的成功的。看来神不是使用单一的小组模式，而是使用多种的小组模式。接下来会研究韩国釜山丰盛教会的双翼养育系统，这间教会的小组门训做的非常成功，也是世界上最为健康的教会。双翼养育系统模式让做小组的教会明白教会不但要人数增长，教会更要健康。台南灵粮堂是一间从本土化开始做起，然后才引进G12 模式的一些内容，但他们不是 G12 模式，他们是一间本土的化小组模式。台湾高雄福气教会的幸福小组模式，是以细胞小组加幸福小组的模式，他们把幸福小组比喻为航空母舰，把幸福小组比喻为战斗机。细胞小组是关怀、牧养、门训组员。幸福小组是执行福音使命，赢得灵魂。这是一个布道为导向的教会，也是一个以布道为导向的小组。然后又研究美国马安峰教会的目标导向小组模式，马安峰教会的社区、群众、会众、委身者、核心也是平信徒领袖。这五个委身圈，是一个目标极强的模式，不但祝福他们本教会，也祝福了世界教会。

最后研究了中国家庭教会在特殊的政治背景下所产生的家庭教会小 组模式。从民国开放时期的家庭教会小组，到解放初期的半隐秘家庭聚会小组模式，再到文革时期全封闭的家庭聚会小组模式，再到改革开放后半公开的家庭教会小组模式，直到现在城市堂会加小组的模式，中国家庭教会在不同时期，因为受到政治压力的影响，自然产生了适应自我生存的小组模式，特别是从解放到改革开放这三十年的寒冬时期， 海外宣教士全部被赶走，国内传道人几乎都被下监，甚至是折磨致死，文革时期，就连信徒都同样会受逼迫，最为严重的文革时期，教堂全部被关闭，神学院被全部取消， 与国外完全断绝关系，若是没有家庭教会的小组模式，中国教会恐怕早已被毁灭净尽了。但神用家庭聚会的小组模式，为中国教会保留了福音的火种，也用家庭教会的小组模式在寒冬时期使福音的根深深的扎在民间，遍布基层家庭当中，在开放后，枯木逢春，遍地开花结果，迎来了前所未有的大复兴。家庭教会的小组模式可以说是功不可没，因此，研究小组模式就必须研究中国家庭教会小组模式，更何况是本土化、又是在时而宽松，时而逼迫的政治背景下，怎样探索出一套适合本土化的小组模式。

通过文献研究找到可学习、可效法的小组型的榜样。同时也通过研究发现各种不同类型的小组模式存在问题，引以为戒，避免犯别人重复的错误。能以圣经真理为基础，本土化的原则、取长补短的借鉴学习，研发适合本教会及国内的小组模式。本论文第三是重点研究 DF7 小组：小组的培训系统、小组的架构、小组的异象、小组的使命、小组的价值观、小组的教会程序、小组的破冰、小组长的角色、小组长的侍奉、小组长的条件与资格、小组的分工服侍、小组的成长阶段、解决小组的问题、小组的督导、如何建立倍增的小组、小组倍增的动力、小组的督导系统等等进行研究。除了较为详细的介绍DF7 小组系统之外，更为重要的是把逐个问题一一的评估，反思、检讨，并提出改进的措施。把自己多年在本教会探索实践的 DF7 小组模式的优点，缺点， 完整的呈现出来，以供大家研究借鉴。

在结论部分，本论文对 DF7 小组系统作了全面的评估、反思和检讨。通过对推动 DF7 小组的牧者问卷调查的分析、还有包括组长、组员以及牧者在内的综合问卷报告分析。对 DF7 小组在实践作出客观、公正、全面的评估，分析与检讨所得出的结论， 希望能给研究，使用小组的人有属灵的帮助。同时也希望通过研究发现推动细胞小组成功所具备的五个关键要素，一是执行力较强的牧者；二是适合本土化的小组系统； 三是塑造适合推动小组的属灵文化氛围；四是培养出优秀的小组长；五是设立督导系统和发挥督导作用；这五个普遍的通用原则是细胞小组教会成功的关键原则，若是这五个都具备，细胞小组教会还是可以普及性应用及可持续性的发展。

最后本论文会以希望通过 DF7 小组的研究得以抛砖引玉，激发中国教会的牧者，能在各种类型的小组基础上研发出适合自己教会的有效小组模式而结束。

第二章、 小组事工的圣经与神学基础

当今普世教会几乎都在实行小组的模式的来牧会。在韩国、新加坡、香港、台弯、美国、南美、菲律宾等等世界各地都有典型的小组性教会兴起。很多教会已经从传统的牧会模式，成功转型成小组的模式，也有些教会正在转型的过程当中，甚至很多新兴传道人去开拓教会都是以小组开始。这些年中也产生了不同类型的小组模式，有些做的非常成功，但也有些是事倍功半，并不理想。不管你采用哪种小组模式，不管是是否做的成功与否，小组都是当今教会必不可缺少的牧会策略。赵镛基牧师曾说：“现在，小组聚会的方法论已在基督教界定位小组牧会的理念。小组牧会不仅被纯福音体系教会和韩国教会所广泛采用，更成为被普世教会引进的教会成长基本方法”。[4] 因为从旧约到新约的圣经中都有极其明确有关小组的真理教导，这是当今教会采用小组模式的真理依据，是建造小组模式的真理根基，也是神启示的策略模式，是神从过去到现在，甚至是将来都会祝福使用的牧会模式。

第一节、三位一体的神是小组事工的基础

神是独一的，有三个位格，却是一体的。圣父、圣子、圣灵三位一体的神是一体不能分，位格不能混。三位一体的神不是各自为政，独自存在，乃是有独立的位格， 却是一体的神性。三位一体的神在整个救赎计划中分工非常明确，上帝设立救恩，耶稣成就救恩，圣灵实施救恩。三位一体的神又是亲密合作，一起同工。不管是旧约圣经，还是新约的圣经当中都体现出三位一体神的分工合作及一体性。

圣父、圣子、圣灵三位一体的神从亘古，从太初都存在。他们不是被造，乃是自有永有。“太初有道，道与 神同在，道就是 神。”（约 1:1-2）；神对摩西说：“我是自有永有的。”又说：“你要对以色列人这样说：‘那自有的打发我到你们这里来。’”（出 3:14）

圣父、圣子、圣灵本是一体。我与父原为一。”（约 10:30）；但我要从父那里差保惠师来，就是从父出来真理的圣灵，他来了，就要为我作见证。（约 15:26）

圣父、圣子、圣灵三位一体的神一同创造天地。在创造天地时，圣父创造，圣子也创造，圣灵同样参与创造。起初 神创造天地。地是空虚混沌，渊面黑暗； 神的灵运行在水面上。（创 1：1-2）；万物是藉着他造的；凡被造的，没有一样不是藉着他造的。（约 1:3）：爱子是那不能看见之 神的像，是首生的，在一切被造的以先。

---

[4] 金声国、白基福、崔艳 合著；刘信优 译，《CEO 赵镛基》，（台北：以斯拉出版，2012 年 2 月第一版），页 160 。

因为万有都是靠他造的，无论是天上的、地上的、能看见的、不能看见的，或是有位的、主治的、执政的、掌权的，一概都是藉着他造的，又是为他造的。(西 1:15-16)

圣父为人类设立了救恩，圣子耶稣在十字架上成就救恩，圣灵来光照人心，叫人悔改，为耶稣作见证叫人接受救恩。父差子作世人的救主，这是我们所看见且作见证的。（约 4:14）；耶稣尝了那醋，就说：“成了！”便低下头，将灵魂交付 神了。(约 19:30)；但圣灵降临在你们身上，你们就必得着能力；并要在耶路撒冷、犹太全地和撒玛利亚，直到地极，作我的见证。”（徒 1:8）

当人愿意悔改，接受耶稣为救主时，耶稣吩咐门徒在为人施洗时要奉圣父、圣子、圣灵三位一体神的名。耶稣进前来，对他们说：“天上地下所有的权柄都赐给我了。所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作“给他们施洗，归于父、子、圣灵的名”）。(太 28:18-19)

圣父、圣子、圣灵三位一体的神也一同享有尊荣，权柄，能力。三位一体的神是同等、同尊、同能、同荣、同权、没有大小尊卑之分。四活物各有六个翅膀，遍体内外都满了眼睛。他们昼夜不住地说：“圣哉，圣哉，圣哉，主 神是昔在、今在、以后永在的全能者！”（启 4:8）

亚他那修曾这样描述“ .... 我等敬拜一体三位，而三位一体的神，其位不紊，其体不分。父一位，子一位，圣灵亦一位。然而父子圣灵同一神性，同一荣耀，亦同一永恒之尊严。父如何，子如何，圣灵亦如何。 .... ”[5]

李乐夫博士对三位一体有一个非常富有意义的认识：“若是神是一 位一体，就只会有全能……，若是神是两位一体，就只会有爱……，但神是三位一体，所以就有群体……”[6]

香港沙田浸信会梁延益牧师在细胞小组增长指南这本中说：[7]上帝及时圣父、圣子、圣灵三位一体的独一真神，而这三个位格又恒常地相交，过着群体生活，活出真实生命。这事实就清楚的告诉我们，要好好学习与别人一起，活在群体中，因为群体生活是源于我们所相信的上帝。

第二节、神所设置的家庭是小组的基本单元

神不是单造一个人，乃是造了亚当和夏娃。并且神与亚当夏娃在伊甸园中成为一个小组。“神创造人是要人活在群体中，过着群体生活。三位一体的神，亚当夏娃组成了人类史上第一个群体（小组）”。亚当和夏娃是被神邀请与神一起生活在亲密的

---

[5] 梁延益，《细胞小组教会组长指南》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 68 。

[6] 同上，页 68 。

[7] 同上，页 69 。

相交，不断的进深的关系和爱的群体中。他并以这个原始的小组群体为核心，衍生更大的群体。[8]

神起初造男造女组建一家，夫妻二人就是最基本的组员，然后有兄弟姐妹共同所组成。神在会透过一家祝福成为一族，一族又成为一国。神伟大的计划都是从家庭小组开始的。

神造亚当夏娃，组建一个家庭，赐福给他们，生养众多，遍满全地，如今世界上七十多亿的人都是亚当夏娃的后代。神就照着自己的形像造人，乃是照着他的形像造男造女。神就赐福给他们，又对他们说："要生养众多，遍满地面，治理这地；也要管理海里的鱼、空中的鸟，和地上各样行动的活物。"（创 1:27-28）

在第一次洪水灭世的时候，神救赎了挪亚一家八口，其他的人尽都被洪水所灭。神透过挪亚一家为人类存留余种，如今世界上七十多亿的人口，尽都是挪亚和他三个儿子的后代。若不是挪亚是义人，在神面前蒙恩，人类早已被神灭绝了净尽了。神也没有宽容上古的世代，曾叫洪 水临到那不敬虔的世代，却保护了传义道的挪亚一家八口；（彼后 2:5）

神拣选亚伯拉罕一家成为列国万族的祝福。一家成为一族，一族成为一国，一家又生出列国。今天不管犹太人，阿拉伯人，就连信耶稣的外帮人都称亚伯拉罕为父。亚伯拉罕在当时并不是什么显赫贵族，他兄弟早亡，妻子又不生育，父亲也在本向迦南的路上离开世界。一个没有权势，没有财富，没有儿女，几乎看不到未来，看不到希望的家，却被神拣选，对神笃信不疑。神应许亚伯拉罕，只要他听从呼召，往神所指示的地方去，神就会使他的名为大，使他的后裔如同天上的星和海边的沙一样繁多。并且应许他，万族都要因他得福。因为神计划要从亚伯拉罕的后裔中为人类生下救主， 就是耶稣。万国，万民，万族都会因耶稣得救。耶和华对亚伯兰说："你要离开本地、本族、父家，往我所要指示你的地去。我必叫你成为大国。我必赐福给你，叫你的名为大，你也要叫别人得福。为你祝福的，我必赐福与他；那咒诅你的，我必咒诅他。地上的万族都要因你得福。"（创 12:1-3）

神使用摩西，亚伦，米利暗一家三兄妹这个小组，把在埃及居住四百多年，切被法老严严辖制受苦待两百多万的以色列百姓带出来。男老少一人都没有留在埃及，甚至属于他们的财产，牛羊牲畜连一只羊，一头牛，一只鸡都没有留在埃及，全部都带出来了。这个似乎不可能的事，虽被法老王百般刁难耍赖，但最终神透过他们三兄妹把以色列百姓全部都给带出来了，神在他们身上成就又大又难，震动埃及，轰动世界， 前所未有，在人所不能成就的大事。我曾将你从埃及地领出来，从作奴仆之家救赎你， 我也差遣摩西、亚伦和米利暗在你前面行。（弥 6:4）

---

8 梁延益，《细胞小组教会组长指南》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 71 。

李乐夫博士曾说：[9]“正如家庭是社会的基本架构，同样，细胞小组亦是神的儿女的基本架构。”爱的一个必然特征是它会渴望去扩展原有的群体。[10]莫轻看一个家庭小组，若是被神拣选祝福使用，最终都会成就了不起的大事。

第三节、叶特罗的小组

摩西把几百万的百姓带出埃及，在旷野的路上有很多的事情需要处理，大小事都要他亲力亲为，百姓也累，他也疲惫。他的岳父叶忒罗给他出了主意，让选出合适的人，分工负责管理， 最小最基本的单位是十人一组，设立一个十夫长负责管理。摩西的岳父说，你这作的不好。你和这些百姓必都疲惫，因为这事太重，你独自一人办理不了。现在你要听我的话。我为你出个主意，愿神与你同在。你要替百姓到神面前， 将案件奏告神，又要将律例和法度教训他们，指示他们当行的道，当作的事，并要从百姓中拣选有才能的人，就是敬畏神，诚实无妄，恨不义之财的人，派他们作千夫长， 百夫长，五十夫长，十夫长，管理百姓，叫他们随时审判百姓，大事都要呈到你这里， 小事他们自己可以审判。这样，你就轻省些，他们也可以同当此任。你若这样行，神也这样吩咐你，你就能受得住，这百姓也都平平安安归回他们的住处。 于是，摩西听从他岳父的话，按着他所说的去行。 摩西从以色列人中拣选了有才能的人，立他们为百姓的首领，作千夫长，百夫长，五十夫长，十夫长。他们随时审判百姓，有难断的案件就呈到摩西那里，但各样小事他们自己审判。（出 18:17-26）

当时出埃及的以色列百姓保守来讲也应该有两百万之多，一个家按当时生育比较多来看，应该是十个人左右。家是最基本的单位，就是一个家长就是个十夫长，五十夫长就是管理五个家庭。百夫长就是管理两个五十夫长，一百个百夫长。千夫长就是管理十个百夫长，二十个五十夫长，一百个十夫长。这样计算摩西的管理团队就是有20 万个十夫长，4 万个五十夫长，2 万个百夫长，2 千个千夫长。摩西还有亚伦，米利暗三人领导小组，十二位族长，还有七十位长老团队，二百五十个首领。这是一个非常完善而强大的管理团队。若是应用到今天教会那就是有 20 万个组长、4 万个区督导、2 万个导师、2 千个区牧、250 个总会议员、70 个核心议员、12 位领袖团队， 3 位核心领袖，一位第一领袖。

在几千年前能有这样的管理模式，就是放到现在依然可以适用的管理模式。教会若是根据实际的需要实践应用这个牧养管理系统，也会把羊群牧养关怀到位，几乎很少会有失落的羊。摩西的这套管理模式是今天教会实践应用小组模式最佳，最有力的圣经根据之一。

---

[9] 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版），页 108 。

[10] 同上，页 110 。

第四节、耶稣门训的小组

李乐夫博士论到耶稣和门徒的小组时这样说："神道成肉身与十二人一起生活，以身作则立下了群体生活的模式。虽然广大的群众非常需要他，他却选择生活在一个小组中。"[11]

耶稣从三十岁开始传道，他在三年半的时间里，主要有三大事工，传福音布道，行神迹医病赶鬼，另外就是训练门徒。耶稣首先通过祷告选出十二个人，把他们带在身边进行培训。这十二个门徒经常和耶稣在一起，吃住行服侍都不分离。耶稣常常在门徒家里、在圣殿里、在行走的路上、在田野、在餐桌上、在生活中无时无刻都在训练着门徒。这是在新约里最为典型的小组聚会，小组门徒训练模式。

耶稣和门徒小组一起聚会，和门徒小组探访。（可 1:29-31）耶稣经常渗入外邦人的群体中服事，他知道若不去渗透这些小群体，就没有其他途径可以把福音传开。当时的小组显然都是以家为聚会地点，而不是在一所机构式的建筑屋中聚会，耶稣也因此必须花更多的时间沿家逐户去探。（太 8:23-27）

耶稣和门徒小组一起吃饭。(约 2:1-2)；耶稣和门徒小组一起讨论。(太 16:14-16)耶稣和门徒小组一起祷告。(太 26:36-37)；耶稣和门徒小组一起退休。(可 6:30-32)耶稣和门徒小组一起赶鬼。(太 17:18-19)；耶稣和门徒小组一起医病。(可 5:35-37)；耶稣和门徒小组一起布道。(路 6:17)耶稣和门徒小组逾越节掰饼聚会。(太 26:19-20)；耶稣和门徒进行小组训练。(太 5:1-2)；耶稣在小组中鼓励门徒。(约 20:19-20)；耶稣在小组中向门徒颁布传福音的大使命。（可 16:14-15)。

梁延益牧师曾说："主耶稣在世时与十二门徒一起生活共有三年之久，他并且亲自给他们示范如何在群体中去爱和接纳别人。"[12]

耶稣带小组几乎都是在家里进行的。当时的小组显然都以家为聚会地点，而不是在一所机构式的建筑物中聚会，耶稣也因此必须花更多时间沿家逐户去探访。[13]

耶稣十二个门徒其中有彼得，雅各，约翰三位核心门徒，是这十二个门徒的领袖核心，彼得又是三个核心中的领袖。耶稣在三年半的服侍中，用小组的模式最成功的训练出来十二个门徒，又被称为使徒还有七十个门徒，当耶稣升天时，那时至少有一百二十个门徒。并且把门徒的领袖次序也安排的非常清晰，从一百二十个门徒，到七十个门徒，再到十二个使徒，十二个当中又有三个核心领袖，在三个核心领袖中彼得又是为首的。耶稣用小组的模式在三年半成功训练了两百多位门徒，又成功训练出来门徒领袖，设置了健康的管理次序，当耶稣被钉十字架以后，他们虽经软弱挣扎，但当耶稣复活之后，多次向门徒显现，与他们同在，给他们鼓励，信心。并且把传福音

[11] 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版），页 115 。

[12] 梁延益，《细胞小组教会组长指南》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 77 。

[13] 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版），页 134 。

使命颁布给他们，训练门徒的策略传承教导给他们。这十一个使徒承接了福音的使命， 当五旬节圣灵降临到他们身上，得到能力之后，迅速在耶路撒冷，犹太全地，撒玛利亚各地等等把福音的火点燃起来，建立了教会，又训练人作耶稣的门徒。

虽然很快使徒们也遭到逼迫，从劝勉不让传福音到受恐吓严严禁止，从收容在外监到内监，从挨打到被石头打死，从小逼迫到大逼迫，从局部逼迫到犹大全地受逼迫， 直到使徒雅各被刀所杀。再从以色列到外邦传福音受逼迫，使徒们除了约翰以外个个都为福音的使命而殉道，他们效法了耶稣，背起十字架跟随耶稣的脚踪，成为耶稣忠实的门徒，也同样训练千千万万的人成为耶稣的门徒。福音又从耶路撒冷传到安提阿， 从安提阿又传到欧洲，从欧洲又传到世界各地，以至于到今天福音传遍天下，几乎只要有人的地方都有福音传到了，有教会被建立起来。

目前全世界广义上来说基督徒有二十五亿之多，[14]不能不说这是当年耶稣成功训练出十二门徒的功效。看似一些最为草根阶层的打渔夫，被耶稣三年半小组门徒训练后，却成为世界级的布道家，教会领袖，并把福音的使命代代传承下来，能把福音传遍天下，这就是小组门徒训练带来的爆炸性威力。

耶稣训练的十二个使徒，除了犹大一个之外，其他的是十一个门徒都被神重用，成为初期教会的领袖，柱石，教会的奠基者。耶稣小组门训模式是今天教会采用小组模式的直接因素，可效法的榜样，圣经的依据。从使徒时代至今，有各种不同类型的小组模式都因受耶稣小组门训的影响而被建立起来，特别是近几十年来，小组如雨后春笋一样在教会中产生，目前几乎所有教会都在采用小组的模式牧养和管理。甚至连传福音也都在使用小组布道的模式。（路 6:12-13）；（路 10:1）；（徒 1:15-16）；（太 26:36-37）。

第五节、初期教会的小组模式

信徒们在一个富有人家的楼房上聚集，一起生活了十天。在那里，他们没有讲道，也没有组织查经小组。他们没有正式的聚会程序。他们仅有的只是彼此一群人，而他们在一起所能做的，就是彼此交流团契。神透过那十天的团契生活，使他们彼此联系， 成为一个[家]。必须先有群体，才有教会。我们可以猜测在那十天里，人们自然地组成了小组。[15]

五旬节圣灵降临，门徒都被圣灵充满，教会正式被建立起来，当天就有三千人归主，接下来有五千人归主，很快耶路撒冷有超过上万人信耶稣。福音极其兴旺，得救的人天天加增。问题是他们在哪里聚会，如何聚会，才能容纳上万人的场所呢？从圣经使徒行传二章四十六到四十七节看到一个非常明确的答案。“他们天天同心合意恒

[14] 全球教会，《2018 基督教全球差传数据》，（2018-08-04），百度网络 。

[15] 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版），页 124 。

切地在殿里，且在家中擘饼，存着欢喜诚实的心用饭，赞美 神，得众民的喜爱。主将得救的人天天加给他们。”赵镛基曾经疑问：若是在信徒家里聚会，那有谁来讲道呢？但这个疑问在他读使徒行传六章 3 节时得到了答案，在初代教会，他们选拔了七位执事，这七个执事同时也传讲信息，到处宣讲福音。[16]初期耶路撒冷的教会是在两个地方聚会，一个是耶路撒冷的圣殿，因为耶稣刚被钉十字架不久，宗教领袖们还没有采取严格的措施限制他们在圣殿中聚会。另一个，就是再信徒的家里。在圣殿里是以福音布道方式进行，在家里是牧养栽培门徒训练，互相交流沟通，彼此鼓励。

这种堂会加上在信徒家里的小组聚会模式，是当初最佳的聚会模式，既有整体的凝聚力和影响力，又有小组的团契归宿感，融入感，进行有效的门徒训练，也使人的需要得到及时的关怀牧养。因此，得到众人的喜爱，当初信徒都非常喜欢堂会加上在家里小组的这种聚会模式。同时也是神所喜悦的聚会模式，神就将得救的人天天加给他们。这是神人共喜一种聚会模式。所以耶路撒冷的教会发展非常快，信耶稣的人多而又多。接下来的使徒时代教会聚会模式几乎都是堂会加上在信徒家里的小组模式。堂会是福音布道为主，家里小组是以牧养栽培门徒训练为主。这种模式给初期的教会带来极大的祝福，带来快速的发展，快速的门徒训练，遍地都能开花繁殖，福音的根很容易就深深的扎在所到之处。圣经指出第一世纪的信徒是在家中举行聚会，赞美神、彼此分享、互相建立和支持等等。他们过着甜蜜的小组群体生活。[17]

第一间教会在耶路撒冷马可楼上被建立起来，这是地地道道的家庭教会原型。(徒 1:12-14)，(徒 2:1-2)；在马其顿的腓立比吕底亚家里建立小组聚会。(徒 16:14-15)；在帖撒罗尼迦耶孙家里建立小组聚会。（徒 17:5)；在哥林多管会堂提多犹士都家里了建立小组聚会。（徒 18:17-18）

圣经指出第一世纪的信徒是在家中举行聚会，赞美神，彼此分享、互相建立和支持等等。他们过着甜蜜的小组群体生活。[18]

早期教会的中心是家庭细胞小组运动。[19]在第一世纪的早期、庆典与细胞小组的生活是每日都经历的。[20]初期教会的复兴和快速发展小组模式是其中的关键，可惜的是自从罗马归主，基督教成为罗马国教以后，开始兴建教堂，把人都聚集在豪华的教堂里聚会，失去了家庭小组。随着君士坦丁的出现及基督教的合法化、政府官员建筑了很多宏伟和奢华的教堂。这些令人印象深刻的艺术作品、装饰品和图像、可能会给未有初步知识的人感受到神的伟大，但却因此付出了很高的代价。……没有细胞小

---

16 金东洙、柳东希 合着；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），页 122 。

17 梁延益，《细胞小组教会组长指南》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 81 。

18 梁延益，《细胞小组教会组长指南》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 81 。

19 康约珥，郭淑仪 译 《大丰收》，（香港：高接触有限公司，2002 年十月初版），页 89 。

20 同上，页 92 。

组的庆典成为可接受的敬拜方式。早期教会的生命特质在冰冷的中世纪教堂中漏走了。[21] 大型教会与小组聚会的平衡，即为合乎圣经的教会。这个理论的消失是在主后三一三年罗马君士坦丁大帝时期，他为了政治目的而使基督教国教化，之后就会变成以建筑物为中心。[22]因此，带来中古世纪教会的和堕落，福音在欧洲被教堂所拦阻，无法向世界各地快速的传播，直到十八世纪神兴起英国约翰卫斯理把小组的模式再次成功的实践应用和推动，带给英国及世界各地的宣教复兴。

起初这些在家里建立起来的小组后来几乎都成为当地很有影响力的教会，也 是保罗书信中经常提到的教会。从初期的教会发展来看，圣殿或是犹太人的会堂是使徒门徒布道的地方，当人接受耶稣之后，就会选择信主的家庭建立小组，进行牧养，关怀，门徒训练，继而渐渐成长发展成一间或是多间的教会。这种模式在整个使徒时代一直持续而有效的在使用。

---

21 康约珥，郭淑仪 译 《大丰收》，（香港：高接触有限公司，2002 年十月初版），页 101 。

22 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 126

第三章 历代小组模式评介

旧约中有叶忒罗模式典型模式的小组，四福音中有耶稣的门徒小组模式，初期教会有家庭小组的模式。在两千年的教会历史当中记载教会小组虽然不多，但从英国的约翰 • 卫斯理开始恢复采用小组模式之后，当代教会对小组模式牧养被广泛认知及采用，也兴起不少较为成功的典范小组模式。本章会选出其中几个较为典型的小组模式逐一研究，评介，从中学习和借鉴。

第一节、 约翰 • 卫斯理的班会和小组

约翰• 卫斯理（John Wesley）是英国伟大的布道家，创办了循道会，他一生服侍五十二年，骑着马走遍了英国各地布道，也被称为马背上的布道家。他一生走过超过二十五万英里的布道旅程，讲道超过四万多篇。在他去世时，英国有八万基督徒会友， 美国有五万名会友。[23]今日循道会已有四千多万遍布世界各地。约翰•卫斯理（John Wesley）被神兴起的那个时代，十八世纪的英国教会几乎都是圣公会，政教联合，牧师必须受过高等教育，信耶稣的都是中上层人士，礼拜都是在教堂进行，不允许在教堂以外的地方布道，更不允许没有按立圣职的人讲道服侍，教会牧职人员只是流于形式，在讲台上进行道德说教，无法带给人属灵生命改变和复兴。当时英国贫富差距极大，上层人淫乱，贪婪，空虚。下层人大多是文盲，酗酒，打架，恶习极为严重。约翰 • 卫斯理（John Wesley）生命被神改变后，开始采用露天布道，向旷工，穷苦的百姓，流浪汉，妓女，等社会最底层的人布道。卫斯理宣讲因信称义的真理，传讲纯正的福音真理。卫斯理每到一处布道，领人归主以后，都会建立班会和小组。在班会内进行学习，反思，督导。卫斯理的班（Classes）是为基督徒和非基督徒准备的。

约翰 • 卫斯理（John Wesley）的班（Classes）是为基督徒和非基督徒准备的。小组是以 12 人（不分男女）的小组每周聚会，聚会中成员报告属灵的进展、需要和问题，其他人提供建议、鼓励，并为其祷告。小组（Bands）则是为基督徒准备的更有强度的属灵培训。它们规模更小，大约五至十人，按照年龄、性别和婚姻状况分组。

---

[23] 金振斗，《约翰•卫斯理的生平》，（台湾：圣光神学院出版社，2015 年 9 月初版），页 346 。

他们例行谈论下面五个的问题以相互督促：[24] 1. 上次聚会以后，你犯了什么罪？ 2. 你上周面对过什么试探，但你没有妥协？3. 你如何胜过那些试探？ 4. 上帝在其他什么地方给予你帮助或让你成为一个得胜的基督徒？5. 你有什么想法或行为是自己不确定是否是犯罪的？你对上帝的旨意有什么不清楚的地方？若是在小组内不肯改变生命，就会被逐出小组，以示惩戒。卫斯理这样的班会模式改变了无数人的生命。1742 年底班会成立，不到两个月，就大幅扩展到伦敦，纽卡斯尔，甚至全国。卫斯理说："只能选拔一些值得相信的信徒为班长，随着时间的推移，这个制度的优点就越发明显。"[25] 卫斯理还会设立班长、组长、教师，探访员。也把班会和小组所在的区域划分为教区，设立教区长，也会定期分派人去牧养关怀和培训。

约翰卫斯理（John Wesley）小组是采用"班会"和"小组模式"。主要强调让人的生命悔改改变，灵性得以复兴。人的行为陋习得以改变，提升了文化学习，努力的赚钱，省钱，捐钱。男人有养家，顾家，爱家的责任，教育儿女义务和本分。人的生活得到很大的提升和改变。本来那些文盲、贫穷、落后、醉酒，不良的百姓进入班会或是小组后，改变成为当时的中产阶级。让国民犯罪率降低，文化素养提升，不良风气和陋习得以改变。因为属灵的复兴，带给人生命的改变，素质的提升，价值观的改变，也让英国免于工业流血的革命。著名的法国哲学家和历史学家哈爱理（Elie Halevy）在 1962 年立论说：卫斯理的复兴缔造了英格兰的中产阶级，挽救了英格兰免于流血革命，不致重蹈法国大革命的覆辙。[26]

卫斯理的"班会"和"小组模式"恢复了使徒时代的家庭小组聚会模式，带给英国极大的复兴和改变。同时也影响到美国，约翰卫斯理的同工怀特腓（George Whitefield）到美国布道，带给美国一个复兴运动。之后在十九世纪，布道家芬尼（Charles G. Finney）接受卫斯理的神学思想及布道策略，给美国带去二次大复兴运动。同时英国的复兴也影响到中国，印度，非洲等等。1807 年英国宣教士马礼逊（Robert Marrison），被派到中国宣教，成为基督教来华宣教的第一人，打开中国宣教的大门。李文斯顿（David Livingstone）1840 年被派到非洲宣教，打开非洲宣教的大门，一生献身非洲，成为非洲宣教之父。克里威廉（William Carey）在 1791 年到印度宣教，打开印度宣教的大门，带给印度福音的祝福。约翰 • 卫斯理（John Wesley）的班会和小组重新开启近代教会小组聚会模式，成为近代小组聚会模式之父。影响了全世界各国的教会推动应用小组聚会的模式。

约翰 • 卫斯理（John Wesley）采用的小组没有小组系统，进阶性的班级培训相对较为单一，只是从班会结束就进入小组，缺少多个进阶性的培训。 没有小组系统

---

[24] 教会，约翰•卫斯理，班会和小组，（总第 34 期），百度网络。

[25] 金振斗，《约翰•卫斯理的生平》，（台湾：圣光神学院出版社，2015 年 9 月初版），页 234 。

[26] 改变英国命运的约翰•卫斯理，2015-03-24，百度文库。wenkubaidu. com

教会只是有小组，而难以达到小组化。拥有小组系统是小组化的关键，就如一只手若是想要发挥其功能必须连接在身体之上，没有身体的支持，手是无法发挥其应有的功能。小组就如同是手，小组系统就如同是身体。小组化的教会需要有一个完善的小组系统支持，否则小组较难以发挥应有的功能。

在两百年前约翰卫斯理能使用班会和小组，已经是比较好的牧会策略。虽然班会和小组不是他最早去做的，但他却是做的最为成功的、有影响力的、也是让自己的事工果效倍增，果子长存，影响社会。对于今天说，两百年前的模式显然已经显得不太适合今日教会只需要。现今的教会小组要有整体的系统、阶梯型的分班培训、编制对应的培训教材、完善的架构管理等等才能适合今天教会的需要。

第二节、赵镛基牧师的叶忒罗模式小组

赵镛基牧师 1958 年在首尔近郊帐篷中从五个人开始建立教会，到他 2008 年退休全世界共建立有超过五百间教会，近八十七万会众。若是算上在他们教会信主后，流到其他教会的会众人数合起来应有 150 万之多。赵镛基牧师从侍奉到退休共有五十年牧会服侍，曾去过五十九个国家布道，带领九百多场大型布道聚会，五十年来他没有安息年，没有超过连续三天以上的假期，到世界各地布道所有的行程加起来可以围绕地球八十多圈。[27] 他们的教会目前是世界上最大的单一教会，也是对世界影响最大的教会之一。[28] 他们的聚会、讲道、小组、敬拜、诗班、祷告、管理、建筑等等是很多教会模仿学习的对象，平均每周主日超过六百外国人参加他们教会的主日聚会观摩学习。[29]赵镛基牧师本人更是很多牧师效法学习的榜样。在 1980 年国际教会成长大会的开幕致词中赵镛基牧师说："大家将会信赖新的传福音、关怀、属灵成长和分享交流的方法，我们现在所说的是以家庭为基础，跟以往不同形式的教会，家庭小组聚会是汝矣岛纯福音教会的根基，愿意接受这个概念的教会应把教会变成以小组为基础的教会。"[30]

赵镛基牧师的家庭小组有几个特点：(1)、赵牧师大胆的启用了姐妹成为小组长；在当时韩国男权主义及其盛行的时代，女人没有地位。因为男人需要养家糊口，没有

---

27 金声国、白基福、崔燕 合著，《CEO 赵镛基》，（台北，以斯拉出版有限公司，2012 年第一版），页 17 。

28 同上，页 3-4。

29 金声国、白基福、崔燕 合著，《CEO 赵镛基》，（台北，以斯拉出版有限公司，2012 年第一版），页 18 。

30 金东洙、柳东希 合著；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），

页 124 。

时间学习和服侍，但是教会的弟兄又无法接受姐妹的领导，但赵牧师依然大胆的使用姐妹为小组长，充分发挥了神给姐妹的恩赐和特长，把小组带的非常成功。[31]（2）、小组长必须接受装备训练；当赵牧师把没有训练栽培的小组长分派带小组服侍后，有部分小组长把信息讲错，信徒不得造就，被人控告。于是赵牧师就设置了三个月，六个月的学习培训，小组长都要经过训练才能任职。[32]（3）、小组长必须要被圣灵充满；一个生命没有改变，没有被圣灵充满的人，迟早会失败跌倒的，因此，赵牧师特别强调组长必须要被圣灵充满，否则就不能任小组长。[33]（4）、小组是以管理和牧养照顾为主；赵牧师的小组是叶忒罗模式以牧养管理为主，因为他们教会是在三千人以后， 牧师累到几乎瘫倒，无法服侍，才开始使用小组模式。[34]和今天很多教会为要使用小组让教会增长还不一样。因此，很多教会完全复制他们教会的小组模式，几乎都做的不太成功。（5）、小组聚会就是小教会，几乎复制礼拜天的聚会模式，最后增加交流沟通分享食物。[35]（6）、对组员的身心灵全面关怀服侍；赵牧师说：他们小组组员若是事业了，孩子上大学，经济上有困难，他们不但祷告，还会筹集一些款项帮助他们。家里若是举行丧事，组员会主动过来安慰丧家。很多信徒一旦加入小组，就不愿意离开。[36]（7）、完善的组织架构。1965 年赵镛基牧师实施小组组织管理和牧养，他在首尔根据信徒的分布区域化成二十个区域。设立小组长，小教区长，大教区长。

赵镛基牧师是现代教会成功实践小组牧养系统的先行者和开启者。大胆使用平信徒成为小组长、小领袖、小牧者、使用小组牧养和管理的系统，给教会带来极大复兴倍增，成为近代小组教会的典范。在 1980 年国际教会成长大会的开幕致词中，赵镛基牧师向平信徒领袖介绍了小组牧养系统的原理，从此有数千名牧师和平信徒领袖接受培训，许多教会得到成长。[37]以致于让小组成为普及世界教会的牧养模式，也是今日教会必须具备拥有小组牧养系统。甚至未来教会也会一直沿用小组牧养系统。他不但影响了现在普世教会，祝福了普世教会，也会影响和祝福未来历代的教会。韩国纯福音中央教会的家庭小组模式在赵镛基牧师的带领下，成功持续增长了 50 年，影响

---

31 金东洙、柳东希 合著；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），页 123

32 赵镛基，《我就是这样服侍》，（台北：基督环球宣道出版社，2003 年），页 96-97 。

33 同上，页 96-97 。

34 金东洙、柳东希 合著 ；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），页 116-117 。

35 金东洙、柳东希 合著 ；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），页 290 。

36 赵镛基，《我就是这样服侍》，（台北：基督环球宣道出版社，2003 年），页 93 。

37 金东洙、柳东希 合著 ；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），

页 124 。

了亚洲、南美洲、北美洲、等世界各地。对教会小组牧养模式做出了极大的贡献，开启推动普及了现代教会小组的空白。从 2008 年年赵镛基牧师正式交棒第二任领袖带领教会，十年来教会依然传承小组的牧养模式，依然健康持续的增长。赵镛基牧师劳苦付出的果效也随着他，并且依然会持续影响世界各地的教会进行小组牧养。特别是在 1965 年 韩国赵镛基牧师又成功的恢复使用小组的模式， 不但带给他们本教会的大复兴，也给韩国及世界各地的教会大复兴。有人说近五十年信耶稣的人数比有教会以来的两千年的总和还要多。汝矣岛纯福音教会发起了近代细胞小组教会运动。[38] 赵镛基牧师牧师成为当代教会小组化的恢复者、开始者、是当代小组教会之父。[39] 教会若是以教堂为中心、以单单聚会礼拜为导向、不以传福音的使命为导向。再没有小组的关怀、牧养、分享福音，这间教会必定会渐渐没落，教会本身也会失去其存在的意义。

赵镛基牧师的在牧会及小组上看似成功，但也有很多的争议与失败。赵镛基被指控在 2002 年操控汝矣岛纯福音教会以高于市价 3 至 4 倍的价格购买了其子赵熙俊所拥有的《国民日报》股票，造成教会损失 1200 万美元。其长子赵熙俊也被判处有期徒刑 3 年。2014 年因其涉嫌渎职与贪污 130 亿韩元（约合人民币 7358 万元）而判处其有期徒刑 3 年，缓期 5 年执行。[40] 事奉上成功但却在生活上失败，给教会带来亏损，使神的名不得荣耀。因此，服事主不是但要在侍奉上所谓的成功，更是要在生活当中有美好的见证，这样才与神仆人的身份相符。赵镛基牧师个人失败这与他注重成功神学思想是有直接原因的，因此我们不可受成功神学思想的影响和毒害，当引以为戒， 要持守存正纯全的真理教导。正如保罗对青年下一代传道人的教导要谨慎自己的教训“你要谨慎自己和自己的教训，要在这些事上恒心。因为这样行，又能救自己，又能救听你的人。”（提前 4:16）保罗也教导提摩太一定要牢牢守住纯正话语的规模： “你从我听的那纯正话语的规模，要用在基督耶稣里的信心和爱心，常常守着。从前所交托你的善道，你要靠着那住在我们里面的圣灵牢牢地守着。”（提后 4:13-14） 我们不否认赵镛基牧师给今天小组教会带来的祝福，也不能效法其成功神学思想。

赵镛基牧师教会小组的不足。第一赵镛基牧师教会小组比较偏向于管理型，区域限制太强。容易隔断小组成员之间相交的属灵关系，失去家的归属感，亲切感，融入感。他们教会小组对外传福音相对也较弱。因为赵镛基牧师教会是先发展起来之后才去设立的小组，是为应对牧养和管理不足的问题设立的。在八十年代，九十年代，他

---

38 金东洙、柳东希 合著；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版，2012 年 7 月初版一刷），页 40 。

39 同上，页 52 。

40 赵镛基，百度百科。

们堂会主日崇拜非常有吸引人来聚会，然后再根据信徒所在的区域安排他们进入小组。那些起初带他们信耶稣或是领他们进入教会的弟兄姐妹，若是因为各自所住的区域较远，就无法在同一个小组聚会，哪怕是已经建立起来比较好的关系，因为区域也得分 开。这样他们就要分割原有的关系，在进入新的小组建立新的组员关系。若是组员的 适应能力较强，小组的关怀到位，就比较容易融入新的小组，若是信徒的适应能力弱， 小组的关怀接纳度较弱，组员就比较难以融入小组，难以与组员之间建立较深的属灵 关系。这样会影响小组的健康与成长，也会影响组员的生命成长。

第二，从近十几年他们教会发展上来看，赵镛基牧师教会人数增长处于缓慢。这是跟整个韩国教会增长放缓有关，但这也同样看到赵镛基牧师教会的小组模式福音性相对还是较弱。南美教会的牧师拷贝赵镛基牧师教会小组模式到自己教会去做，非常辛苦的去做，花了三年也只是建立 70 个小组。[41] 当这个牧师勇敢的突破原来小组管理的局限性，区域局限性，把小组转化为福音性小组，门训性小组，结果给教会带来非常大的复兴和倍增。也就是后来的 G12 小组模式。因此，若是一个大的教会想要把教会的会友有效的管理，采用这个模式还算可以，但你若希望小组成为有效传福音的， 这个模式就不合适了。

虽然赵镛基牧师个人牧会非常成功，成为世界上最大的单一教会。他们教会的小组也成为现今小组教会的典范，开启了细胞小组教会模式的新时代，甚至被人称为现代小组之父。但其个人的成功神学思想，四度空间、灵恩神学，也带来不少的争议。特别因为他个人在经济的问题也产生了很大的负面影响。再则，他们的小组模式是属于管理型，也不太适合发展倍增成长的教会，因此，需要谨慎，不要能一味的模仿。乃是学习效法其合乎真理的榜样，摒弃其个人的软弱。虽然他们教会的小组模式不适合今天发展型的教会，但是却可以学习到细胞小组模式是过去、现在，将来都可以使用的牧会模式，愿我们能根据本土化的原则，来研发适合自己教会的小组模式。

第三节、南美 ICM 教会的 G12 小组模式

西泽•卡思特拉诺（Cesar Castellanos）是南美洲哥伦比亚波哥大市 国际灵恩使命教会（International Charismatic Mission 以下简称 ICM）的主任牧师。主后 1986 年他专程拜访了韩国汝矣岛纯福音教会，那次的拜访，却让他所创立的教会带来一个崭新的革命史，ICM 采用了赵镛基牧师的方式，然后，再依照哥伦比亚的地理环境，

[41] 单元一《神正重新建造教会中的细胞小组》，（个人图书馆，2011-10-23），百度网络。

划分为各细胞小组区域。 1986 年至 1991 年，他们进入了一个最艰辛的开拓期，虽然大家都已全力以赴，但只能培植出 70 个细胞小组。[42]

后来南美 ICM 教会的牧师发现韩国韩国赵镛基牧师教会小组是偏向于叶忒罗行政管理型模式的，不太适用于发展型教会的需要，于是神又带领他使用 G12 原则。在短短的时间遍满全教会。神开始大大的施行祂的奇迹，让 ICM 面临一个无法抵挡的空前大丰收。主后 1991 年至 1994 年间，由 70 个细胞小组，成长为 1, 200 个细胞小组；二年后 1996 年，成长为 10, 438 个细胞小组。西泽. 卡思特拉诺牧师谦虚低调地说：「我们面临这爆炸性的成长，真不可思议！目前，我们已无法每天用细胞小组的成长的速度，来统计教会会众的人数。」[43]ICM 教会罗列了他们教会细胞小组成长的数字如下：[44]1. 主后 1990 年：70 个细胞小组；2. 主后 1991 年：130 个细胞小组；3. 主后 1992 年：400 个细胞小组；4. 主后 1993 年：600 个细胞小组；5. 主后 1994 年：1, 200 个细胞小组；6. 主后 1995 年：4, 000 个细胞小组；7. 主后 1996 年：10, 438 个细胞小组；8. 主后 1998 年：23, 000 个细胞小组。他们的异象目标是要到达 30, 000 个细胞小组， 神已经把这 G12 原则赐给哥伦比亚波哥大市的西泽. 卡思特拉诺牧师所牧养的 ICM 教会；在短短的 8 年期间，那间教会从 70 个细胞小组倍增成为 2 万个多个细胞小组的教会。[45]

G12 小组模式的重要的特点，也可以称之为原则，G12 小组模式有以下的几个特点：[46]（1）、每一位细胞小组的组员，都可以成为细胞小组的领导人。（2）、每一位细胞小组的组员，都可以培养出 12 位新的组员，如果某人培植了新的细胞小组，他才是你的 12 人。（3）、每一个人都能教导别人，也能被教导。（4）、每一个人有责任拯救灵魂，然后培植他成为细胞小组的领导人。每一个细胞小组都均匀完整的发展。那十二位就是你服侍的助理。（5）、每一位细胞小组的领导人负责五种任务。（6）、无法成为一位好的细胞小组领导人时，可以有别人来替换他的位置。（7）、在细胞小组里，要让圣灵的恩膏和权柄，自由地把神迹彰显出来。（8）、细胞小组就是神的家，是灵命上的家庭。南美 ICM 教会的 G12 细胞小组模式是当今小组教会普遍采用的一个模式之一，如新加坡邝健雄牧师所牧养的坚信浸信会教会，康希牧师所牧养的城市丰收教会、香港沙田浸信会教会、台南灵粮堂教会等等大多是采用 G12 小组模式。G12 细胞小组模式分殖性强，繁殖快，倍增迅速，适应性较广。

纵然 G12 小组模式比较广泛的被采用，在教会小组事工所带来的影响力也非常大，但仍然有些不足，主要归纳为以下几点：（1）、G12 小组模式是因为每人都要带

---

42 单元一 《神正重新建造教会中的细胞小组》，（个人图书馆，2011-10-23），百度网络。

43 单元一 《神正重新建造教会中的细胞小组》，（个人图书馆，2011-10-23），百度网络。

44 同上。

45 单元三，《G12 原则》，（个人图书馆，2011-10-23），百度网络。

46 单元三，《G12 原则》，（个人图书馆，2011-10-23），百度网络。。

十二个门徒，一致类推法下去， 虽然倍增很快，但因为不是每个人都能带十二个人， 因此很多人在侍奉中被淘汰。失去侍奉的机会。（2）、G12 每半年倍增分裂一次，组长的生命根基比较弱，真理装备不够，服侍技能训练较少，组员人际关系肤浅，大家还没有熟悉建立深度的属灵关系已经分开了，教会的虽然发展很快，但很容倒塌。(3)、G12 小组当发展到超过四代以后，对于原生组长的或是已经晋升为区长的管理牧养挑战较大，难以胜任，甚至组长会出现一代不如一代的。（4）、G12 小组模式对于一个主任牧师的要求会很高，一般能做的比较成功的都是有管理能力、个人魅力、超越的智慧等等。否则很难做大，做的更为成功。

能成功应用 G12 细胞小组模式的会有以下几个要点：小组系统能在教会内有效的实施，需要有多种因素汇集在一起，而不是但有小组系统就可以做得到的。一般能有成效的使用 G12 小组模式可以归纳为以下几点：（1）、教会主任牧师必须有强烈的福音使命，并有极强的号召能力、推动能力、培训能力、领导能力、管理能力。（2)、教会全体会众都有强烈传福音的使命感，教会以福音为导向，为福音愿意献身，肯付出代价。（3）、有一个主日聚会的堂会，能让组员在主日一起参加主日大型的庆典性礼拜。（4）、小组不是教会的一个附属部门，乃是是以小组为核心的侍奉，教会小组化。（5）、教会有一个完善的管理架构，支持小组系统的健康运作。(6)、教会有完善的培育系统，能为组长提供持续提升学习的装备训练和学习。（7）、选对小组长，小组教会的成功与否在于关键能否选出合适的小组长，若是组长不合适，再怎么做也没用。（8）、因教会而宜，本色化的策略，不能死搬硬套的使用，乃是根据自己教会的实际情况摸索实践应用相应的原则。（9）、使用一个小组模式，因为多个系统模式，有重叠性，不兼容，会让做的人无所适从。(10)、最后做细胞小组教会，不是人的智慧，谋略，所能成就的，一定要与圣灵同工。

G12 细胞小组模式给整个亚洲教会带来祝福是很大的，特别是在香港、台湾、新加坡、菲律宾等等很多国家和地区的教会在采用或是间接的使用。这个模式对近代教会小组化的推动起到非常大的影响力，起到典范可借鉴学习的榜样，为细胞小组起到推波助澜的作用。比较有福音使命的教会，再有能力推动的主任牧师去负责做，效果都很不错。但也不是百分之百的套用都会成功，我记得 G12 细胞小组概念在十几年前都已经传到国内，但如今真正能做出典范的细胞小组教会的为数不多，几乎寥寥无几。G12 因为模仿韩国赵镛基牧师教会的小组模式做的不成功，但他们使用本土化后，小组迅速倍增发展，因此，不能完全模仿，乃是要学习成功原则，适用本土化才是小组成功的根本。

第四节、香港沙田浸信会的 G12•3 小组模式

沙田浸信会教会早期采用 5 x 5 小组模式。梁延益牧师是 1988 年正式成为沙田浸信会的堂主任，那是教会已经有二十多年的发展，聚会人数大约两百人，七个不同的

团契。梁延益牧师接任后他大力推动三福布道，热心带领弟兄姐妹分队到街头布道传福音。那一年他们共带领二百多位信耶稣，虽然很努力的跟进关怀，但可惜的是最终只有不足五个人来参加聚会。[47]1992 年梁延益牧师接触到了小组教会模式，他发现世界上发展比较快的教会，高速增长的教会大都是使用小组模式。于是他在 1993 年初， 把七个青少年团契改制为十三个小组。梁牧师采用 5 x 5 小组模式，即每位区牧督导五位区导师，每位区导师督导五位小组长。[48] 1996 年梁牧师把教会剩余的团契全面小组化，教会得到飞速的发展和增长。从 1993 年至 2000 年，聚会人说从 220 人急速增长到 2400 人，小组从十三个增长到 142 个。[49] 但很快教会遇到发展的瓶颈，人数开始停滞不前，增长逐渐变得缓慢。2000 年到 2002 年两年教会才增长 300 人。因为组长水平差，当组长发展到第六代时，一代不如一代，造成小组成员流失率严重。[50]而且为了增长，每年小组都要进行积极的分裂重组来促使小组的倍增，一样造成组员关系上破裂的痛苦。不少组员侍奉积极性弱，潜伏在小组内，不肯侍奉，也不积极传福音。虽然有大量的培训，但改善依然不大。有两年之久一直困扰着梁牧师，他深深的探索新的出路，期待能走出困局。

从 5 x 5 转型为 G12•3 小组模式。2002 年梁延益牧师接触到 G12 小组模式，他开始使用 G12 模式。[51]梁牧师分享新的 G12 小组模式的异象后，他鼓励人自愿从 5 x 5 的模式转型为 G12 模式，其中有 20 个小组开始尝试转型，效果还不错，到 2003 年全部开始转型。转型后经历过低谷，人数不升反降。因为 G12 小组模式对组长要求委身度很高，组长太辛苦，不少组长接受不了。因为每周组长要参加一个开放小组，两个门训小组。到 2004 年教会开始大幅度的提升，又回升到 2800 人。[52]梁牧师通过摸索实践又把 G12 模式进行进化，成为 G12•3 模式。G12 小组模式的好处是终身关系，布道和造就门徒为主导。G12 模式就是 12 x 12 无限的可以繁衍下去，一个传道人带十二个门徒，每个人又有十二个门徒，一代接一代的三代、四代、五代、六代、七代等等往下繁衍传承。但沙田浸信会只接受三代，因此成为 G12•3 模式。[53] 因为一代一代不止境的繁衍传承，会对组长的牧养管理能力是个极大的挑战，对传道人挑战也很大。但三代模式对传道人和组长的牧养，关怀，管理起来相对比较容易和轻松，组长也比

[47] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，页 218 。

[48] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，页 219 。

[49] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，，页 218 。

[50] 同上，页 219 。

[51] 同上，页 219 。

[52] 同上，页 219 。

[53] 同上，页 219 。

较能以胜任。梁牧师成功的转型实践 G12•3 小组模式后，给教会带来突破性的增长，目前沙田浸信会有 300 小组，超过 4500 名会友。[54]

G12. 3 小组模式的优点沙田浸信会比较成功的摸索出本土化 G12. 3 的小组模式，既能让小组倍增，又能避免组长一代不如一代的弊端。给教会带来比较大的成效，是经过实践探索出适合香港沙田本土化的小组模式。拥有自己的培育系统、小组系统和督导系统。G12. 3 小组模式的培训周期比较长，不是半年分殖，乃是为期一年才倍增分殖，经过较长时间的培育系统栽培，小组长的真理根基，生命根基，比较稳定。组员之间的关系相对比较深，组员对教会的委身度会比较高。G12. 3 小组模式的督导做的非常到位，保证了小组能按照教会的预期目标异象执行到位，按期完成，堵住人软弱懈怠的破口。G12. 3 小组模式按着小组的成长规律分为探索认识期、变迁冲突期、合群外展期、倍增退休期，共四个时期。这样划分有益于组员的清楚追求成长的目标， 也按照小组的不同时期进行牧养栽培，根据小组的规律而倍增分殖。

G12. 3 小组模式的存在的不足。G12. 3 小组模式一年倍增分殖虽然比 G12 半年倍增分殖是多了一倍的时间，但是为期还是有点短。组员的之间属灵关系建立需要时间， 时间较短就难以建立起来较深度的属灵关系。小组不但是一个事工，更是彼此服侍， 彼此关怀、彼此照顾的一个属灵关系。若是时间过短，彼此之间还没有熟悉就已经分殖了。这样会造成组员与组员，小组与小组之间的属灵关系比较脆弱。另一个对于组长的培训相对也会有点短，因为教会不是企业事工，乃是属灵的生命工程。人的生命成长需要时间，这是生命成长的规律，属灵的生命成长也不例外，同样需要时间。若时间过短，组长接受的装备也会不足，其属灵生命的历练也不够成熟，较难以胜任带领小组的重任。

梁延益牧师是一个热心布道赢得灵魂的牧师，他不满足于现状，从接任两百人的教会，在香港已经算是中型教会，但他不满足于现状，带领团契的弟兄姐妹分头到街头布道。看到布道决志接受耶稣的人多，但来聚会的人少，又探索实践 5 x 5 的小组模式给教会带来两千多人的增长。当 5 x 5 的模式遇到瓶颈时，又谦卑的放下自己过去做的非常成功的模式，力求改变转型为 G12 模式，实践中发现这个模式虽然突破教会的瓶颈，但又发现管理牧养关怀上的小组长不能完全胜任的难处，又摸索实践出本土化的 G12•3 模式，既发挥传道人潜力，又不让小组长过度的压力和挑战，小组长服侍的相对轻松愉快，组员又能得到很好关怀和牧养。无论什么模式都是会遇到瓶颈， 只有不断的探索，不断的放下过去自己引以为成功的模式，不断的更新突破自己，才会持续给教会带来增长的祝福。梁延益牧师在为写自己的《细胞组增长指南》上，这本书的修订版作序的一句话：“细胞小组教会是不断成长的教会，也就是说，它们是

[54] 沙田浸信会，2018-04-12，百度网络。

不断转变的教会。这本书的修订，是过去教会不断转变的结果”[55]教会牧者皆应当不满足现状，不自以为已经得着了，成功了，乃是不断的更新，不断的探索，去不断的突破事奉上的瓶颈。

第五节、香港恩福堂传统的“大团小组”模式

香港播道会恩福堂是苏颖智牧师于 1986 年成立，从一百多人开始，到 2004 年已经突破五千人。[56] 到 2008 年已经达到 9000 千人以上。[57]至今依然还在持续成长。我于 2017 年十月荣幸拜访听苏牧师分享他们教会的发展成长与神学教育，苏牧师说：恩福堂开办了自己的恩福圣经学院，教会会友一千多人接受装备和训练，为教会的服侍、成长、发展、训练造就了一大批侍奉人才。[58]

恩福堂的大团小组模式。恩福堂的小组模式是比较接近传统堂会模式的。[59]就是所谓的团契加小组模式。苏牧师是从 1993 年开始落实“大团小组”的模式，到 1995 年全面落实。恩福堂是按背景和年龄组成二十个一百人至两百人的成年，青少年和长者团契，而在团契内再分成小组。他们聚会都是以一个团契为单位，他们与细胞小组的不同之处有一下几点：[60]第一、团契组织虽然简化了，仍有组长和联络人组成策划小组，确保推动全团契之功能；第二、每次聚会仍有大团的敬拜和报告开始，然后再分组，于是各组有较多机会与其他团契信徒接触。至于分组家庭聚会，一般是每个月一次；第三、倍增的机制比较有弹性，不一定一年爆组一次，于是小组聚会在一起的时间较长，不时到两、三年；第四、小组内并不限于回应主日的信息，大部分时间是有组长带查经。因此，每组亦需要两个组长，一个是查经组长，另一个是关怀组长。

恩福堂的大团小组的布道策略 恩福堂非常热心布道，鼓励个人使用三福布道策略，大团会开福音性查经班，举办福音营。他们每个团契都有自己清晰的目标，每年要带多少人信主，在策划具体的布道计划等等。恩福堂福音布道有非常简单明了有效的三步曲：一是用清晰的布道计划吸引人来教会听福音；二是用关系密切的《大团小组》把人留下来；三是用深入的圣经教导重整其生命使其委身。恩福堂的传道人主要

---

[55] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）》，（香港：沙田浸信会-出版部，2003 年 9 月），页 3 。

[56] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，页 221 。

[57] 中国基督教播道会恩福堂，百度百科。

[58] 苏颖智，《哥顿教牧学博士班分享》，（香港：恩福堂总堂本部，2017 年十月）

[59] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，页 221 。

[60] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社 基督教时代论坛周报 联合出版），2004 年初版，页 223 。

投入到两大领域，一是培训及牧养组长，二是对新朋友的关顾及价值观重整。传道人负责开设“福音性查经课程”，《价值观重整之旅》。他们这样做是弥补了组长因为训练不足，不够成熟而失去新朋友的破口。因为传道人是比较成熟，老练、富有爱心、真理全备、又直接受苏牧师的培训，并至少要跟苏牧师半年以上操练和服侍，才允许传道人自己独立带团契服侍。[61]

恩福堂的小组培育教材是由本教会牧师编写的。苏牧师为小组牧养整理编写一套教材：《一针见血的福音》、《新命 与新生活》、《每日与主同行》、《价值观重整之旅》等等各样教材，为小组提供了丰富实用的教材，改变羊群的生命，喂养属灵的生命， 栽培组员成为门徒。恩福堂的传讲信仰生活化的信息，苏牧师曾说：“一般会众所需要的是生活化的信仰”。[62] 今日牧者不要以为有了小组系统，小组是牧会成功的法宝， 乃是要讲信仰生活化的信息，才会吸引新朋友来教会聆听福音。因此，牧者要多收集时代性的信息，查阅报纸，网络、电视新闻、了解时事新闻事件，把神的道讲的又真又活的生活化信息。

恩福堂大团小组的优点是：大团小组的模式会让小组长比较轻松，因为有大团期的负责同工会承担更多的责任和事工。大团小组的模式会比较吸引组员积极参加，因为人都喜欢群居，而不喜欢个体，特别是大团契一起敬拜，一起聚会，在分小组讨论， 会让组员觉得氛围很浓，凝聚力强。大团小组模式也会让组长学习和大家配搭，恩赐健全的侍奉。因为组长的恩赐配搭到一起得到互补，组员会得到更多的帮助和造就。大团小组的课程非常有特点，就是关于价值观的重整与改变。价值观只要改变，一切都会改变，生命的改变之特征，也是价值观的改变。因为没有固定的时间倍增，因此组长的服侍压力和挫折感会减少。小组不是每周都有教会，因此组员和组长不会为小组疲于奔命。

恩福堂大团小组模式的不足。在小组教会比较成功的典范几乎都是细胞小组模式，而恩福堂能用使用大团小组的模式虽然能带来成功，但这样的模式不是每个牧者都可以模仿使用成功的。这跟领袖的能力，魅力、恩赐、影响力有直接的关系，因此不容 易被模仿使用，因为人是最不容易被模仿的。因为小组倍增没有时间限制，因此，大 家对于倍增的目标不太清晰，倍增的积极性会比较弱，小组容易凝固不增长，多年难 以倍增。大团小组模式虽然让大家都能感觉到大群体的重要性，但减弱小组内部的凝 聚力，吸引力，小组长的作用和潜力无法发掘和发挥。恩福堂会友几乎都是精英阶层， 他们人力，财力相对充足，因此教会的倍增不但是小组发挥的功能，而是不断的租房 购堂，吸引人来聚会，小组基本上发挥了牧养关怀的作用，而不是积极传福音的功能。 细胞小组教会的小组一般在福音性都比较强。

---

[61] 同上，页 224 。

[62] 同上，页 225 。

恩福堂虽然不是采用细胞小组模式，乃是大团小组的传统模式，在苏牧师的操作带领实践之下，经过三十三年的发展，成为香港最大的教会之一。他们教会小组的模式很具有传统性的代表，苏牧师所写的小组教材被华人很多牧师学习和使用。由此可见，细胞小组模式不是唯一成功的牧会策略，神是使用多种方式小组模式，多种策略。同样，教会牧者也不要完全模仿照搬大团小组的模式，首先考虑这个模式是否能适合你所牧养的教会，自己能否可以操作得了这个模式，无论哪种模式都会有人做的很好， 也会有人做的不好，还是适合自己教会，适合自己风格的，原则可以学习，但必需根据自己的风格、恩赐、能力、魅力来实践摸索本土的模式。传统的小组模式也不要因为大团小组模式的成功，而否定细胞小组模式带给教会的祝福。

因此，不要高举一种小组模式而贬低另一种小组模式，不管哪种小组模式，只要适合自己的教会，能给自己的教会带去祝福，带来增长，那就是最好的模式。

第六节、韩国釜山丰盛教会的 D12 门训小组模式

韩国釜山丰盛教会是金胜坤牧师在一九九四年五月他带领二十名会友开拓建立的。金牧师不像其他教会牧师是在牧会多年后才逐渐形成自己的牧会哲学，而他是从开拓教会就有自己清楚的牧会哲学。他是带着一个清楚的梦想去开拓教会，这个梦想就是使徒行传的“双翼展翅上腾的教会”。这两个翅膀，其中一个翅膀是大型的聚会，另一个翅膀是指小组聚会；籍着这两个翅膀，教会可以展翅上腾，达到上帝的宝座前，成就上帝在这地的旨意。[63] 上帝是成就有属灵梦想的人，目前他们教会有超过五千名会友，在韩国虽然不算什么大教会，却是非常有影响力的一间教会，不但在韩国有影响力，在整个亚洲都有影响力。丰盛教会是门徒训练最强的一间教会，他们教会的钻石养育系统和 D12 门训小组，不但给他们自己的教会带去祝福，也称为很多教会的祝福。丰盛教会也是世界上最健康的教会之一。他们教会从开始建立六年后被世界上一个专一调研教会健康的机构叫“自然教会发展”也称为（NCD）用多方调查后，竟然得到最高评鉴的教会。“这间教会的规模以韩国的标准来看，并不是一间很大的教会，但是这间教会却是自然教会发展（NCD)总部经过多方调查后，在众多教会中得到最高评鉴的教会”。[64] 克里斯蒂安•施瓦茨

双翼小组养育系统带给教会的祝福及影响。丰盛教会在二〇〇二年开始举办第一届“双翼展翅上腾的健康教会特会”就有来自各地的两百多位牧者参加，参会牧者得到极大的帮助，呼吁继续开第二届，第三届特会，到第三界已经有来自各地的

---

[63] 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 24 。

[64] 同上，页 3 。

两千多位牧者报名学习。二〇〇三年开始丰盛教会开展了“双翼宣教中心”的事工，定期举办培训，这些年来自世界各地的教会不断涌入丰盛教会学习观摩。他们的双翼养育系统和 D12 小组模式的模式给韩国、日本、台湾、中国、亚洲等世界各地的教会带去祝福和复兴，让很多教会受益。

上海万邦教会的崔权牧师是国内最早接触双翼养育系统的牧师，他成功把双翼养育系统模式引进中国。上海万邦教会是家庭教会，他们是从一九九九年有十几个人开始聚会到 二〇〇四年已发展两百多人。崔权牧师不满足于现状，很渴望能找到更快，更健康的发展模式。崔权牧师从 二〇〇五年开始使用双翼养育小组模式到 二〇〇九年已发展到一千五百多人。从 七个小组发展到 一百三十多个小组。[65] 二〇〇九年因为受到冲击，聚会地方被封。会友分散在各处聚会，很多人员流失，但小组发挥了重要的作用，如今已分散建立起十三间堂会，都在健康的发展成长。[66]

丰盛教会的双翼养育系统与 D12 门训小组模式。双翼养育系统共分为六段。第一是敞开的布道小组；第二是对新家人关怀落户；第三是进入养育班；第四是门徒训练一期；第五是门徒训练二期、第六是门徒训练三期。[67] 一个福音朋友先进入他们的敞开小组，也是福音小组共十二周。接受耶稣后经过四周新家人关怀，然后正式落户在教会。接下来他们会进入十二周的养育班，在养育班先接受全人医治退休会，在养育班里得到牧养，让属灵的生命得以成长。只有完成养育班结束后才能进入门徒大学学习。

他们依据耶稣带十二个门徒的榜样，要求每个组长能带出自己的十二个门徒，来成就达到两万个小组长的目标。[68] 他们的理念是把平信徒训练成门徒，训练成小组长。要想带门徒自己必须先作门徒，才能带门徒。自己若没有作门徒，就不能带门徒。为了更好的训练门徒，丰盛教会一九九六年六月成立门徒大学，门徒大学第一期为门徒训练、第二期为精兵训练、第三期为再生产训练。丰盛教会的小组不是但强调分组，乃是强调分殖小组长，小组的倍增其实乃是小组长的倍增，没有小组长就不会有小组。金牧师非常注重对小组长的培训，除了完成养育系统的培训学习外，组长还需要每周一次和主任牧师一起聚会学习，也被称为领袖班学习。

丰盛教会的 D12•5 小组架构。在丰盛教会里每个人必须完成门徒训练第二期后才可以成为正式的小组长，小组长带十二个门徒，然后超级组长带五个组长，原则上是超级小组长直接带五个组长。超级组长不但要带自己的小组，还要去关心自己

---

65 崔权，《城市教会与细胞小组系统》，（上海万邦教会：如鹰教会增长辅导中心，2009 年 7 月），页 26 。

66 崔权，《个人访谈》，（上海：2017 年 12 月）

67 金胜坤 着 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 58 。

68 同上，页 53

所带的五个组长的家人，但超级小组长需要定期与主任牧师聚会。督导带十二个组长、督导每个月与全体小组长定期聚会一次。主任牧师带十二位督导。[69]

丰盛教会的小组聚会是采用五个 W 流程进行[70]。首先是 Welcome （欢迎破冰）彼此认识熟悉破冰游戏时间，让大家可以放松，营造愉快的聚会氛围。第二是 Worship
（敬拜赞美）将彼此的焦点都转向上帝，与神同在的时间；第三是 Word（话语分享）分享聆听上帝的话语，建造组员的生命。第四是 Witness（见证分享）分享组员神的经历，见证神的作为。第五是 Work 与 Prayer（关怀与祷告）。关怀组员，为组员代祷。最后有唱诗和奉献，以主祷文结束小组聚会，一起用餐或是电信，交流沟通，一般聚会时间为两个小时。

丰盛教会的小组模式的优点。丰盛教会 D12 小组有自己清晰的异象和使命，很容易激发组员的属灵斗志和激情，能发掘组长及组员恩赐、才干的最大潜能。小组加堂会的双翼模式更符合初期教会的模式，得蒙神人喜爱，人数加赠。非常完善的双翼养育系统，从传福音的敞开小组，养育班、门徒班、到新人关怀、精兵训练，再生产训练，设计规划、课程编写非常精准，针对每个时期组员的需要，牧养非常精细。D12 小组模式的门徒训练很强，每个督导都要有十二个门徒，组长要有五个门徒，几乎能达到教会门徒化的程度。在丰盛教会作三年小组长才可以拥有执事的候选资格，作五年小组长才有成为作长老的候选资格。他们教会的会友和服侍者人人都是门徒也不为过，丰盛教会是门训最强的一间教会，这也正符合耶稣所颁布的使万民都成为主的门徒的大使命。非常的人性化设计安排，组长只要带五个组长就可以，不会给组长过大的压力。主任牧师与组长定期在一起，保证组长的各个方面受到主任牧师的影响，这样与教会紧紧的凝聚与合一，另一个组长的生命，见识，能力，恩赐等各方会得到有效的提升，让组长更为优秀和容易胜任。避免组长影响组长，一代不如一代的弊端。也避免了组长与主任牧师关系疏远的弊端。D12 小组的新人关怀系统做的非常好，新人落户率比例比较高，D12 小组模式带出世界上最为健康的丰盛教会。

丰盛教会 D12 小组的不足新人落户率比较高，牧养也比较精细，但福音性有点弱，丰盛教会虽然人数倍增相对较慢。虽然门训性超强，教会极为健康，但教会小组的倍增率有点低，增长稍慢。培养出来的门徒有基督的生命，侍奉的能力，但门徒的传福音能力较弱，要为主培养出传福音能力强的门徒。

丰盛教会在金胜坤牧师采用双翼系统，D12 小组模式多年的牧养栽培下，成为一间最为健康的教会，也是门徒训练比较成功的教会，几乎达到门徒化的教会。但是， 教会在韩国比较开放的背景下，人数的增长并不算快。仍需要在福音策略上得以加强， 因为教会福音的使命是使万民都作主的门徒。我们可以学习 D12 小组的门徒训练模式、

[69] 金胜坤 着 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 118-120 。

[70] 同上，页 123-124 。

双翼养育系统、制定清晰的异象。当我们也要注重在福音的策略上得以加强，只有更多的人走进教会，为主赢得千万的灵魂，然后才能得以牧养。不但要培养有基督生命的门徒、懂得真理的门徒、能侍奉的门徒，更要为主培训能传福音的门徒。

第七节、台南灵粮堂小组模式

台南灵粮堂（南灵）以下简称南灵，南灵是张庭祯牧师和师母张静荣牧师夫妇于 一九九四年在台南从零开始创建。南灵的使命是建立刚强的教会，培训领袖人才、厚 实生产遍植，差遣门训列国。[71] 南灵教会的异象是：复兴城市，转化国家，进入族群命定，列国万邦归主。建立荣耀、丰盛、倍增的教会。[72] 上帝使用有使命有异象的人，台南灵粮堂创会二十五年、教会人数从几个人增长到两千多人，分殖出好几个堂 会。购置了土地建立会堂，又开办《台南灵粮堂教牧宣教神学院》购置了土地建起来 一栋建筑作为神学院大楼，很荣幸自己在二零一七年十月和二零一八年七月份分别到 台南灵粮堂教会和神学院拜访观摩和学习，受益良多。台南灵粮堂教会是台湾在小组 方面做得最好的之一，他们教会吸引着台湾各地的教会牧者去观摩学习。也有不少牧 者到他们神学院进深培训学习小组牧养。张师母过去多年也经常到国内推动小组事工， 并专为国内的需要，录制了一套视频教材。并且特别到国内几个团队进行教学培训， 推动小组事工。国内不少教会牧者，也应邀到他们教会观摩学习。无论是在人力、物 力、财力、心力上都为国内的教会付出很多。给国内教会小组事工的启蒙、学习、成 长、推动、起到非常重要的作用。南灵同样也吸引着澳洲、新西兰等世界各地的教会 牧者去观摩学习培训，他们实践了“门训列国”的使命。

南灵在一九九四年年到一九九六年这两年是自己在教会探索着做小组，一九九六年至二〇〇五年这两年三次与邝健雄牧师交流学习 G12 小组模式，后来又与康希牧师交流学习关于小组事工。[73]但南灵仍然是自己在开发探索适合自己教会的小组模式和培训教材。张师母用心研究关于小组事工，起初在他们自己的家里开了七个小组，几乎每天都有小组聚会，连带三年。自己是带小组、研究小组、再去培训小组长。张静容师母就像一个医生亲自实践小组，总结经验教训，然后再培训组长。因此，南灵小组的点点滴滴都是实践探索出来富有成效的经验事工。

---

[71] 张静荣，《教会小组化训练课程》，（台湾：财团法人中国基督教灵粮世界布道会，2010 年 10 月）, 页 封面 。

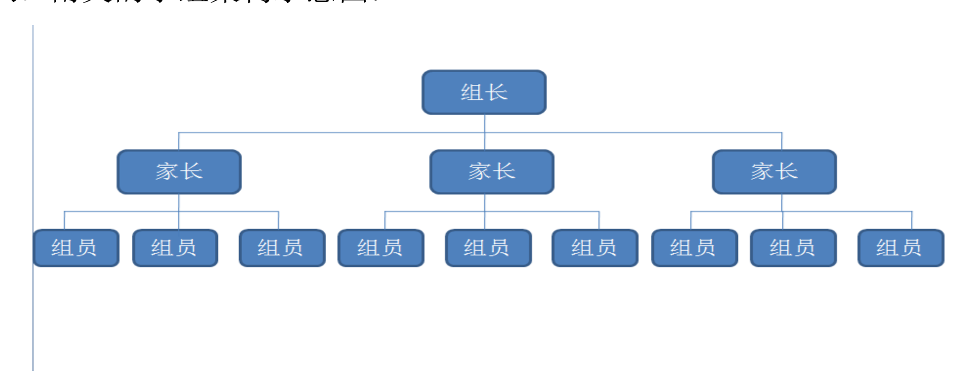
[72] 张静荣，《小组化密集班》，（台湾：灵粮教牧宣教神学院南部分院，2017 年 10 月）, 页 2 。

[73] 张静荣，《个人访谈》，（台湾：台南灵粮堂本部，2017 年 10 月）.

台南灵粮堂小组的聚会程序是采用 G12 所用的五个 W 模式：[74] 1W 破冰游戏，根据小组聚会进程和课程内容的需要选择合适的游戏进行破冰，让组员心灵敞开，营造轻松愉悦的聚会氛围，拉近人与人之间的距离，同时游戏也有属灵教导的意义。2W 就是对神的敬拜，选择适合小组聚会的诗歌组员一起同心的向神敬拜。3W 见证，组员之间彼此的分享一周当中的见证，如外展的见证，服事的见证、祷告蒙垂听的见证等等。4W 分享神的话语，由组长把从教会牧师那里领受来的话语分享给组员。5W 神的工异象，把教会的异象，小组的异象分享给组员，以次来推动教会事工和小组外展事工。

台南灵粮堂信徒进阶与培育系统：[75] 首先是外展班，就是慕道友要参加外展班，也是福音班。当人接受耶稣后要进入 E1 生命更新营，参加 E1 营会前学习读本《生命的抉择》，在成长班学习、共有十周的课程，主要内容是培养属灵习惯。成长班结业后参与主日或部门服侍，愿意在小组配搭这时经过小家长推荐，由组长邀请，可以担任小组合心同工服侍。只有成长班结业才可参加 E2 门徒建造营门徒班学习，共有十周个人布道的课需要学习。门徒班结业后门徒班结业，要会牧养、被小组长邀请推荐才可以担任小家长的服侍。门徒班结业的学员才能参加 E3 基督精兵营，学习结业才能成功正式带领一个小组，稳定在六人以上，建立同工团队，顺服区长，大组长的带领。 带领小组后，必须分殖一次正式小组，才能成为大组长。 再分殖一次正式小组， 可以成为大区长。

台南灵粮堂小组架构。牧养系统从慕道友，到本堂信徒，在进入小组成为组员、进而作合心同工，这是为进入小家长的角色做预备，南灵小组没有副组长，但有小家长，相当于副组长的角色。然后在成为小组长，大组长，区长，这是一套完善的牧养栽培系统。小组每周有一次聚会，信息是由主任牧师统一提供给小组长，也被称为是中央厨房。每三个月一次大区聚会，各小组长都带上自己小组的组员聚集在一个地方， 一起联合聚会，非常活跃。南灵的小组架构示意图：[76]



---

[74] 张静荣，《小组化密集班》，（台湾：灵粮教牧宣教神学院南部分院，2017 年 10 月），页 44 。

[75] 同上，页 7 。

[76] 张静荣，《小组化密集班》，（台湾：灵粮教牧宣教神学院南部分院，2017 年 10 月），页 2 。

台南灵粮堂小组的特点是自己研发出来的本土化小组系统，他们的小组不设副组长，而设立小家长，就是相当于副组长。每个小组成员是 6 人，南灵乃是采用一对一的门训模式。[77] 南灵小组也有自己的独特的祷读式祷告，读经御饭团。[78] 南灵的小组信息统一有教会牧师提供，被称为中央厨房。南灵福音外展是采用福音茶会布道， 这个方式他们开展的有声有色，是接触外邦人，吸引慕道友的良好方式。

台南灵粮堂小组的优点小组是完全本土化小组系统，因此，是台湾小组教会成功的典范。小组成员是六人，牧养关怀比教容易照顾，小组长的服侍压力较小，容易照顾到每一个组员。同时在小组聚会交流沟通每个人都有较为充分的分享。他们采用一对一的门训，这样门徒化比例比较高。南灵小组独特的御饭团式的读经灵修，组员的属灵生活，与神的关系非常亲密，而且每个组员几乎都很熟练的掌握御饭团式的读经祷告，让自己从读经祷告中得到非常大的属灵帮助。他们每三个月一次会举办区会联合庆典聚会，本区内的各个小组一同参加，组员非常受激励，既有小组牧养关怀，又有区域庆典聚会，加上主日崇拜，组员很得造就。他们小组内不设副组长，而是小家长，因为副组长会产生责任心不够强。但小家长责任心提高，不会袖手旁观，乃是积极承担责任，关心自己负责的组员，因为他不是副手，乃是主角，直接承担着责任。他们小组分享的信息由中央厨房，而教会牧师是中央厨房的主厨，为小组预备信息， 这样保证教会信息统一不乱，增加教会在真理上的合一和神学思想上的一致。

台南灵粮堂的小组不足。南灵小组对于小组长的学习、培训、要求很高，以至于不少年轻的会友不愿接受挑战去做小组长。从目前来看他们的系统对年轻人的吸引不大，似乎不太适合青年人。从本人参加他们的主日崇拜，区会小组庆典，小组聚会观摩来看，南灵教会的参与服事的中年人较多，但年轻人服侍的相对较少，甚至老龄化结构较为明显。年轻人不愿意投入教会服侍太多，害怕工作、家庭、事奉三者难以平衡关顾。教会的未来一定是年轻人，怎样赢得青年一代，培育青年一代、兴起青年一代、这是南灵小组系统需要突破和提升的。

台南灵粮堂小组在台湾是比较典型的小组化教会，做的非常成功。不管是培育系统，小组异象、聚会程序、一对一门训、小组架构、小组管理等等，都做的比较出色。但福音性相对有点弱，任何一间小组型的教会都会开展福音布道，没有福音布道，新人得救，所谓的牧养也不能完全满足神的心意。因为神的整个救赎计划就是使万民得救，今天的教会存在为了敬拜上帝，信徒相爱团契，做主门徒，行善事关怀社会，更要执行福音的大使命，向外传福音。所以，教会的小组系统，不但是一个关怀的系统， 牧养的系统、门徒训练的系统、更应该是一个为传福音而设置的小组系统。

---

[77] 同上，页 3 。

[78] 同上 页 38 。

第八节、台湾高雄福气教会的细胞小组加幸福小组模式

一九九九年杨锡儒牧师和师母和九位同工在台湾高雄市一起开创福气教会。杨锡儒牧师的使命就是；“一生传扬福音，兴旺上帝的国度”。福气教会是一间以“布道为导向的教会”，自从 2012 年使用本土化的“幸福小组”布道策略以来，建立了人人对外布道的对外平台、提供专业布道的训练机制、学习尊荣慕道友的文化。福气教会从1999年到 2012 年增长到 500 人。[79] 当杨牧师到了韩国釜山丰盛教会学习了双翼养育系统后，全面开始采用双翼养育系统。把幸福布道小组本地化，一年后到 2013 年增长到 750 人，2014 年增长到 1100 人。从二〇一二年到二〇一七年这六年年间，总共有 3000 人受洗，而且是逐年递增，仅仅 2017 年就有 1044 人受洗。[80] 2018 年上半年教会开办了 335 个幸福小组，若是每个幸福小组有 4 位同工来计算，再加上每一个小组都有 1-2 支援性质的同工参与，全教会可以说是超过三分之二的基督徒都在投入在福音的最前线。[81]

2017 年福气教会在新北、台中两地举办《幸福小组研习会》，掀 起了海内外教会学习《幸福小组》的热潮，远至澳洲，西班牙等地华人教会纷纷来台湾学习。特别在 2018 年七月在高雄小巨蛋大型会议中心举办了《2018 幸福小组国际习讨会》有来自全台湾及世界各地超过一万名牧者同工参加学习。就连高雄市长也特意赶来为本次开慕欢迎致辞。如此大规模的华人牧者一起学习，也许是第一次。由此可见高雄福气教会的《幸福小组》是何等的受到华人牧者的热捧学习。很荣幸我本人能有机会参加本次《幸福小组》演习会，开幕式都把我给震撼了，泪水不停地往外涌流，激动的无法言喻，在现场我仿佛看到华人教会复兴崛起的时代来到，华人教会大收割的时代来到了，华人教会服侍这个时代来到了，华人教会祝福这个时代也来到。

何谓幸福小组？幸福小组其实就是一个福音布道的小组，原本在韩国釜山丰盛教会开始使用，经过杨锡儒牧师把幸福小组本土化后，更加适合华人教会的一个《小组布道》策略。在八十年代前是大型的福音布道会，神也兴起了很多的布道家。八十年后是门徒训练及细胞小组也给教会带来了极大的祝福。还有“三福个人布道”也给当今教会带来不小的祝福，而今神在使用《小组布道》的策略。《小组布道》是目前最优异的布道策略。[82]

---

[79] 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 12 。

[80] 同上，页 12 。

[81] 同上，页 32 。

[82] 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 12 。

在细胞小组里，我们不但学习彼此相爱、互相照顾、常常代祷之外、也从细胞小组中组织传福音的队伍，一起经历领人归主的恩典。这个传福音的队伍就是幸福小组。[83] 在幸福小组里一般是组长或是副组长带三到四个热心传福音的组员，组织一个传福音的幸福小组，这个时候幸福小组的组长被称为“福长”。传福音的对象乃是组员自己的亲人，朋友，邻舍、同事、一般都是跟自己有关系的人，这也可以称得上是活生生的关系布道。凡事被邀请的福音朋友，在幸福小组里都被成为“BEST”，就是最好的朋友，在幸福小组里是非常尊荣“BEST”。[84] 用最热情的态度对待他们，爱他们，帮助他们，也把自己最好的礼物—耶稣介绍给他们。让每一个来小组的“BEST”实实在在尝到福音的好处，在小组里找到幸福的感觉，体验幸福的生活，活出幸福的人生。

幸福小组的运营策略：幸福小组一年开两期，上半年开一期，下半年开一期。每一期是 14 周。我们将 14 周分为四个阶段。第一段成为预备期，共有两周。第二段是邀请 BEST 进场时间，共 8 周。第三段是名人讲座时间，共有三周。最后第四段只有一周，是幸福庆典时间。一般在每次开幸福小组之前都会提前 6 周做准备。[85] 幸福小组是一个团队作战的策略，福长就像是一个班长带几个勇敢的士兵打一场属灵的攻坚战。细胞组长就像是一个连长，主任牧师就是一个总指挥，教会就相当于一个航空母舰的载体。而幸福小组就相当于一个战斗机。在福气教会细胞小组被比喻成“航空母舰”，而“幸福小组”则被比喻成航空母舰上的战斗机。[86] 因此，福气教会的小组是细胞小组+幸福小组的模式。航空母舰和战斗机都不是为存在而存在，而是为打胜仗而存在，细胞小组和幸福小组乃是执行教会“以布道为导向”策略。[87]

幸福小组开办成功的几个要点：一是热情。他们用超级的热情迎接每一个 BEST，关爱他们，用热情融化他们心灵的冰山。[88] 二是感动。杨锡儒牧师常说：“做不足是亏欠，做刚好是本分，做过头才叫感动！”。[89] 三是祷告。每次幸福小组开始前两个月大家细胞小组会为开办幸福小组代祷，每次幸福小组聚会福长和组员都至少会为BEST祷告半个小时以上。[90] 第四个是合一。[91] 幸福小组的三到四个人一起服侍，一起祷告，一起商议，一起关怀 BEST，大家都同心合意的服侍每个 BEST。第五个是坚持。[92] 没有坚持就不会有美好的收成，特备是遇到挫折，难处时要坚持，不放弃。

---

83 同上，页 18 。

84 同上，页 19 。

85 同上，页 23−24 。

86 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 18 。

87 杨锡儒，《门徒学校上》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 封三。

88 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 35 。

89 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 37 。

90 同上，页 38−40 。

91 同上，页 41 。

92 同上，页 42 。

幸福小组的优点是以福音布道为导向的小组，使用小组布道，团队作战，恩赐配搭是非常有效的赢得灵魂的策略。组员都对灵魂拥有强烈的福音使命，为灵魂得救而不惜一切代价。是一个在教会强调传福音比牧养、关怀、培训更为重要的福音小组， 是一个以福音为首要的布道策略。是一个精心策划、分工安排、充分准备、挑选对福音的使命较强的组员，由组长带队负责的传福音小组。幸福小组在完成一次福音布道任务，就立即解散，一年两次，给福音组员休养机会，免得过于疲倦而效率减低的福音小组。小组布道是目前较为有效的布道策略，给教会带来非常大的复兴。幸福小组已经在教会形成了人人都传福音，人人都要参与幸福小组布道的布道文化，因此，全教会都火热布道传福音。细胞小组+幸福小组的模式成为完美的结合，既有小组的牧养关怀又有福音外展布道赢得灵魂，福音组员可以在细胞小组内聚会成长，定期组成幸福小组进行布道，布道所赢得的灵魂再带进细胞小组进行关怀牧养，这是一个非常有果效的循环模式。

幸福小组的不足是小组成员都是被教会的布道文化所感染，热心传福音，可以多多的结灵魂的果子。但他们的牧养，培训系统相对较弱，这样会使组员在真理的系统装备上较为薄弱。他们特别强调传福音，因而稍微忽略真理的栽培和教导。耶稣在颁布的大使命包括：传福音施洗、使万民作主的门徒、凡是主的吩咐都要教训他们遵守。“耶稣进前来，对他们说：“天上地下所有的权柄都赐给我了。所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作“给他们施洗，归于父、子、圣灵的名”）。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。”（太 28:18−20）保罗也曾经对以弗所教会的长老说：你们也知道，凡与你们有益的，我没有一样避讳不说的。或在众人面前，或在各人家里，我都教导你们。
（徒 20:20）耶稣曾经三次对彼得嘱托要牧养主的羊：他们吃完了早饭，耶稣对西门彼得说：“约翰的儿子西门（“约翰”在马太福音 16 章 17 节称“约拿”），你爱我比这些更深吗？”彼得说：“主啊，是的，你知道我爱你。”耶稣对他说：“你喂养我的小羊。”第三次对他说：“约翰的儿子西门，你爱我吗？”彼得因为耶稣第三次对他说“你爱我吗”，就忧愁，对耶稣说：“主啊，你是无所不知的，你知道我爱你。” 耶稣说：“你喂养我的羊。（约 21:15−17）彼得在年老时对作长老的强调务要牧养主的羊：“我这作长老、作基督受苦的见证、同享后来所要显现之荣耀的，劝你们中间与我同作长老的人，务要牧养在你们中间 神的群羊，按着 神旨意照管他们。不是出于勉强，乃是出于甘心；也不是因为贪财，乃是出于乐意；”（彼前 5:1−2）

当今教会大都是以聚会为导向而不是以福音为导向，甚至还有很多牧者很自以为自己的教会还不错，人员稳定，教会健康。在大会上杨锡儒牧师的一个问题使我至今难忘，又非常的震撼。他问大家。福音派教会最大的特点是什么？大家有不同的回答，

然而他自己回答说："福音派教会最大的特点就是不传福音"。[93] 这句话虽然不能对所有教会一概而论，但也一针见血的指出当今大多数福音派教会是以聚会为导向，而不是以福音为导向。很多教会牧者即或是在讲台上大声疾呼的讲传福音，但实际行动去传福音的少之又少。杨牧师的确有点像当年的施洗约翰在大声疾呼的呼吁人回归到当初教会以福音为导向的侍奉当中，这样才是教会在地上最大的使命。

今天教会不但要把福音放在首位，同时也要强调对羊群的牧养关怀，就像耶稣曾三次对彼得说要牧养主的羊。也要培训能传福音的门徒，有属灵生命的门徒，有真理知识的门徒、有事奉恩赐的门徒，让教会健全均衡的发展与成长。

第九节、美国马安峰教会目标导向的小组模式

1980 年华理克牧师在神学院毕业后和妻子一起到美国加州橙县马安峰，从一个家庭开始拓展建立教会，到 1995 年后，马安峰教会被誉为美国有史以来成长最快的浸信会教会。每个礼拜平均超过一万人，在宽敞美丽的 74 英亩的园区参加敬拜聚会。1995 年马安峰教会被美南浸信会国内宣教部选为当年的模范教会。[94] 华理克牧师在过去 15 年里，在目标导向教会研讨会里，向超过 2.2 万位牧师分享过的。此外，有来自 42 个国家，60 个不同宗派的教会领袖，订购研讨会录音带。[95] 在 1995 年已经有超过 100 篇的博士论文写到马安峰教会的增长。又过了 24 年的今天，马安峰教会 已经增长到十几万人，在美国及其他国家和地区分殖了十几个堂会。目标导向的教会 理念已经被世界各地教会牧者所了解，不计其数的牧者前往他们教会研讨观摩学习。也有不计其数的牧者实践应用目标导向的模式建立自己所牧养的教会。成为影响世界 教会最大的教会之一。同时也影响到成千上万人的个人学习成长，华理克牧师以目标 导向的理念写了一本叫《标杆人生》的书。这本书成为纽约时报畅销书第一名，全球 销量超过两千五百万册。就连今天的企业，政府行政人员等各大机构也采用目标导向 的理念进行管理。目标导向的理念不管是对全球教会或是社会都带来了极大的影响力。

华理克牧师是第四代基督，他的爷爷、爸爸都是教会牧师，自己是在牧师影响的 下长大，清楚自己也有侍奉神做牧师的呼召，就去读神学，接受训练和装备。在他创 建马安峰教会前曾经对全美超过一百间大型的教会进行问卷调查研究，得出一个结论： 健康、大型的教会都是由已经在任很久的牧者所领导，牧者任期不能保证教会一定增

---

93 杨锡儒，《幸福小组国际研习会》，高雄小巨蛋，2018 年 7 月。

94 华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，（中国基督教三自爱国运动委员会，中国基督教协会），2008 年 8 月，页 5 。

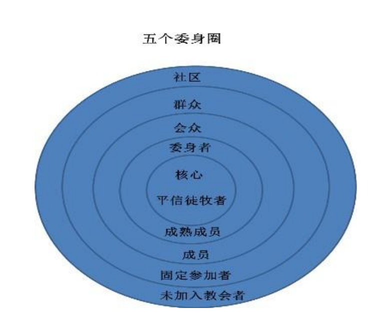
95 同上，页 14 。

长，但几年换一个牧者却保证教会一定不会增长。[96] 因此，华理克牧师立志将一生投资在同一个地方，委身在一间教会服侍，他聚焦了自己的时间、精力、智慧、恩赐和生命服侍一间教会，让这间马安峰教会茁壮健康的成长，终究成为了一间超大型的教会，成为一个影响普世教会的教会，也是影响世界的一间教会。

华理克牧师在毕业前祷告寻求神带他去那里开创教会，经过祷告，清楚听到神的声音对他说："要去橙县马安峰那个地区，那就是我要你建立新教会的地方"。当他清楚神的带领时，激动而兴奋，眼中流泪。即或是没有钱，没有会众、也没有见过那个地方，但他已经决定要马安峰开拓建立神的教会。两个月后华理克牧师自己飞到橙县调研了 10 天，几乎走遍社区。当他爬到一个最高的山岗，俯视整个马安峰社会成千上万的家庭，立志将一生委身于建造马安峰社区教会。华理克牧师到马安峰后，一个为他介绍房屋的老板一家成为他的第一个会友，到了马安峰之后的两个礼拜就在自己所租的公寓里开始了第一次查经聚会，有两个家庭共有七个人参加聚会。三个月以后查经人数增长到了 15 人。

目标导向的小组：[97] **慕道小组：**他们是以传福音为目标而成立的慕道小组。适合慕道友 参加的小组。**扶持小组：**是以关怀会众、团契以及敬拜为目标的小组。**服侍小组：**是为特别事工服侍而组成的小组，如孤儿院，监狱事 工等等。**成长小组：**是为特别教育、门徒训练以及深度查经而组成的小组。

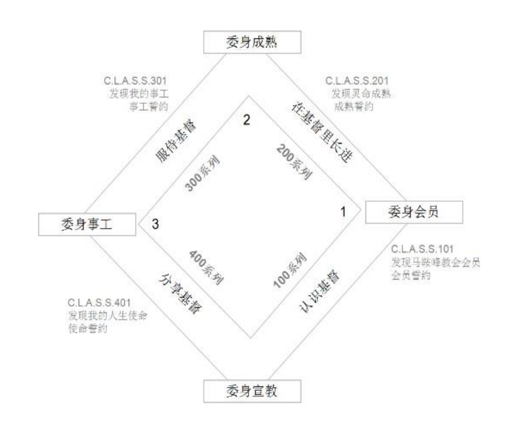
目标导向的小组培育系统：[98]



[96] 同上，页 21 。

[97] 华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，（中国基督教三自爱国运动委员会，中国基督教协会），2008 年 8 月，页 121 。

[98] 同上，页 107-111 。



马安峰教会有五个委身圈：他们称以社区为起点，对他们进行福音布道。1995 年前有超过 3. 1 万人在来教会听过福音。[99] 对于那些能来参加教会主日崇拜的人员为**群众**。1995 年前有一万名群众，那些能受洗而又上完 101 课程并签署会员誓约的人，才被正式成为教会的成员，这样的人称之为**会众**。1995 五年前有五千名会众。对于有祷告，有奉献、专心接受门徒训练完成 201 课程培训，并且已经签署成熟誓约卡的人称之为委身者。1995 年有 3500 名**委身者**。[100] 最后愿意献身侍奉，委身于牧养别人的人，完成 301 课程培训，填写成型表，经过面谈沟通，被任命为**平信徒牧者**，参与教会每月核心训练会，这样的人称之为**核心**。1995 年有 1500 名平信徒牧者。[101] 这些核心又被教会差派到社区去传福音，做牧养服侍的工作。至今又二十多年过去了，马安峰教会每个委身圈的人员都在不断的翻倍的增长。

马安峰教会小组的优点。目标导向的理念让小组拥有清晰精准的目标，能激励组员去努力完成。他们培育系统是由美国人本土化比较喜欢的棒球文化而设置的培育系统，很容易被人理解，也更容易被人接受。教会布道性较强，因为教会在设计时委身圈时，把社区当作自己服侍的重要对象，因此教会是在关心灵魂，向社区民众分享福音。教会不是分别于社区之外的高高在上的属灵团体，乃是深植在社区当中的，服事社区为导向的教会，小组则是具体服事到社区的一个有效策略。根据委身圈进阶性的培训使人进入一垒 101、二垒 201、三垒 301、四垒 401 培训当中，能使人一步一步的更深度的委身。

马安峰教会小组的不足。马安峰教会基本上还是堂会庆典型的礼拜发挥比较大的 功能，不管是传福音，还是主日庆典聚会，主日大堂的庆典礼拜所发挥的作用和功能 几乎都比小组都要大。而小组相对而言在传福音、牧养、关怀、门训等等发挥的功能 性较弱些。因为马安峰教会与别的教会开创都不同，一般教会都是从几个或是几十个 人开始，但马安峰教会在第一个主日礼拜就是以庆典式的礼拜吸引了两百多人来参加，

---

99 华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，（中国基督教三自爱国运动委员会，中国基督教协会），2008 年 8 月，页 109 。

100 同上，页 111 。

101 同上，页 111 。

虽然后来他们教会搬了很多次家，支大帐篷，直到他们建筑自己的教堂，主日庆典式的礼拜都发挥着较大的功能和影响力。马安峰教会比较强调目标导向的教会，但小组的传福音、牧养关怀的功能在整个教会当中不是最大的。小组化的教会应当让小组在教会当中所发挥其充分的功能性作用。

马安峰教会一切侍奉都是以目标导向，建立了世界上最大教会之一，最健康的教会之一，也是最有影响力的教会。使用目标导向，的确能让组员知道自己清洗的目标， 激发自己的属灵斗志、这个原则我们要认真的学习。就像保罗说斗拳不是打空气，奔跑不是无定向。把这个原则应用到教会，应用到小组，一定会给让我们服侍更有成效。但，马安峰教会教会是带着浓厚的美国文化，华理克牧师又是无法复制的，就连他自己也曾说："不鼓励其他教会变成马安峰教会的仿制品，他鼓励教会以无损于福音真理，切合时代与需要的方式，传扬基督满有改变大能的信息，改变我们所处于这个物质主义，人本主义的社会，这些就是本书的目的。"[102] 因为我们没有发复制美国文化，没法复制华理克牧师本人，我们只能学习可用的目标导向的原则来建立本土化的小组模式。

通过研究以上九个典型的小组模式各自都有优缺点。效法约翰·卫斯理（JohnWesley）的"福音班会"传福音及"小组模式"中强调生命悔改的牧养，设置完善小组培育系统。借鉴赵镛基牧师的叶忒罗小组模式的严谨管理，避免教会产生次序混乱，但却不能照搬区域限制，乃是灵活的根据羊群的年龄，文化，背景去组建小组成员。可以学习南美的 G12 小组模式快速倍增训练门徒，但却要避免因为没有牧养系统带来组员的生命根基不深。香港沙田浸信会谦卑借用别人的成功模式而不是一味的照搬套用，乃是要设法使其达到本土化。香港恩福堂的"大团小组"模式的成功说明不在乎模式，不要盲目追求新的方式，关键在于适合本教会的才是最合适的。韩国丰盛教会的双翼养育系统，门训式小组，清晰的异象宣言，强烈的福音使命，相对比较完善，值得我们借鉴学习。台湾高雄福气教会的幸福小组极其超强的福音使命值得我们去效法，让小组充满传福音的使命，使传福音成为小组的属灵文化，但却要避免忽略真理上的教导和栽培。台南灵粮堂完全根据自身教会的发展和需要研发出本土化的小组模式，值得我们去学习这种精神。但却要避免闭门造车，乃是要开放性的向其他成功的小组模式去学习，借助他山之石可以攻玉。美国马安峰教会目标导向的小组模式使我们明白小组的建立一定要有清楚的目标，不是为有小组而建立小组，但也要避免小组陷入忽略与神的关系，人与人之间的彼此关怀和服事，相爱和团契。

不管是十八世纪约翰·卫斯理（JohnWesley）的班会加小组模式、韩国纯福音中央教会的叶忒罗小组模式、还是釜山的双翼养育系统模式、南美的 G12 模式、台湾的

---

[102] 华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，（中国基督教三自爱国运动委员会，中国基督教协会），2008 年 8 月，页 6 。

幸福小组模式、台南灵粮堂小组模式、美国的马安峰目标导向小组模式、还有香港的恩福堂传统的“大团小组”的小组模式、香港沙田浸信会的 G12. 3 小组模式、这是都有一个共同点，他们都是最合适他们本土化的小组模式。因此，小组模式才能做得成功，成为教会的祝福。就连中国教会近百年来的小组模式，不同的时期都会采取不同的小组措施，就是要适合本土化，处境化。否则再好的模式若是不能本土化，处境化， 只能停留在一套成功的理论上，而不能成为教会的祝福。没有所谓最好最完美的小组模式，只有最适合本教会的小组模式。不能盲目追求潮流式的小组模式，乃是向其他小组模式学习借鉴，取长补短竭力达到本土化的小组模式，做成最适合本教会的小组模式。

第四章 中国教会的家庭聚会模式

中国教会在民国时期开始兴起自立运动，并且开始出现家庭聚会模式。从 1949 年外国宣教士被赶出后到 1979 年都是寒冬时期。教会开门后，中国教会没有牧师、没有教堂、没有传道人，没有圣经，但神却感动无数平信徒热心传道，在家里聚会，虽经历多次的逼迫，仍无法阻止教会快速发展的步伐，无法扑灭熊熊的复兴火焰，那就是家庭聚会小组的模式。从 1949 年的八十四万信徒到现在八千万的基督徒。[103] 因此我们不能失去祝福教会的原则。不能一味盲目向国外学习教会模式而忽略神给中国教会的发展模式，中国教会因为特殊的压力背景，为了教会的生存与发展，在圣灵的带领之下，在不同的时代也就自然而然产生了适应生存与发展的家庭聚会小组模式。

第一节、民国时期的小组模式

民国时期的教会是中国教会自立运动的兴起时期。民国时期的中国教会为摆脱洋教侵略者的形象，兴起了中国教会的自 立运动。中国教会领袖提出要建立自立、自养、自传的中国教会。[104] 1911 年到 1949 年近四十年的时间，基督教界展开了轰轰烈烈的自立运动。[105] 当时比较代表性的教会有：在天津、北京、济南、青岛、南京等大城市兴起的“中华基督教会”；有在华中、华东发展的“中国耶稣教自立会”，特别是河南，浙江深受影响，大约有四百间中国耶稣教自立会。[106]在山东有“耶稣家庭” 影响到内蒙古，山西，陕西、河南、甘肃、云南、芜湖、南京、上海等各省，形成一个影响全国的本地大型教会，到解放初期全国已经有 127 个耶稣家庭。还有倪柝声在上海建立的“小群”教会，又称为“聚会所”，从上海又发展到江浙一带，继而又发展到全国。[107]

民国时期的教会兴起了很多很多布道团及个人四处举行布道会。在一九四九年以前还有巡回布道传福音的宋尚节、王明道、计志文、王载、赵世光等等，在中国各地布道建立了独立自主的教会。[108] 1918 年在云南成立「中华国内布道会」，从云南走向全国。[109] 1927 年在上海成立「伯特利布道团」，向全国各省布道传福音。[110] 1929 年

---

[103] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 16 。

[104] 同上，页 22 。

[105] 同上，页 23 。

[106] 同上，页 23 。

[107] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 23 。

[108] 同上，页 23 。

[109] 候宣道，《中国教会牧养与宣教论文集》，（华夏人橄榄山福音使团，2018 年），页 129 。

在香港成立「南洋布道团」，后来改为「中华国外布道团」，主要推动东南亚国家宣教。[111] 1945 年在上海成立「灵粮世界布道会」，从上海到全国直到远东各国和地极。[112] 1943 年在陕西成立了「遍传福音团」，对西北七省及中东国家，以及向耶路撒冷宣教。[113] 1946 年山东潍坊成立了「西北灵工团」，异象是到新疆，西藏，中东及耶路撒冷宣教。[114]还有个人四处布道的传道人如王明道，他从二十五岁开始在北京布道，一生中遍及中国各地受邀讲道。[115]

民国时期教会聚会以堂会和家庭聚会两种方式居多。赵天恩牧师在《基督教中国近代史》这本书上曾在 1949 年统计当时中国教会的信徒人数，堂会数目，聚会处的数目记录以下数据：[116]中华信义会有 48140 名会友，489 间堂会，272 聚会处。中华基督教宣道会有 1000 名会友，135 间堂会，48 间聚会处。中华基督教浸礼协会有 16014 名会友，堂会 165 间，2156 间聚会处。中华基督教循道公会有 44410 名会友，565 间堂会，268 间聚会处。中华基督教会有名 176983 名会友，堂会 1053 间，1714 间聚会处。中华基督教福音会有 2612 名会友，8 间堂会，60 间聚会处。中华基督教卫理公会有 102693 名会友，452 间堂会，聚会处不详。中华基督会有 3765 名会友，7 间堂会，55 间聚会处。中华圣公会有 66651 名会友，515 间堂会，111 间聚会处。中国神召会有 12000 名会友，150 间堂会，聚会处不详。中华耶稣教自立会有 11564 名会友，211 间堂会，400 间聚会处。中华基督教长老总会有 25000 名会友，50 间堂会， 聚会处不详。内地会有 86345 名会友，1281 间堂会，聚会处不详。伯特利教会人数不详，4 间堂会，7 间聚会点。真耶稣教会有 12500 名会友，845 间堂会，415 间聚会处。华北基督教公卫会 18235 名会友，188 间堂会，187 间聚会处。基督教中华浸信会有 23316 名会友，294 间堂会，聚会处不详。基督教贵格会会友不详，有 17 间堂会，1 间聚会处。安息日会中华总会有 1117 名会友，515 间堂会，35 间聚会处。以上共有 6928 间堂会，5728 间聚会处。另外还有一种具备统一领导的家庭式聚会点， 以耶稣家庭、基督徒聚会处和真耶稣教会为代表。[117] 由敬奠瀛在山东马庄建立的“耶稣家庭”发展到 500 人教会，并在全国各省有 127 个小家庭。[118] 还有倪柝声所建立小群教会有会友七万多名，七百多间“基督徒聚会处”。[119]王明道在北京建立福音堂，

---

110 同上，页 348 。

111 候宣道，《中国教会牧养与宣教论文集》，（华夏人橄榄山福音使团，2018 年），，页 129 。

112 同上，页 130 。

113 同上，页 130 。

114 同上，页 131 。

115 同上，页 347 。

116 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》，（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 94 。

117 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》，（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 90 。

118 同上，页 79 。

119 同上，页 118 。

广州大马站聚会所等等。[120] 在民国时期家庭聚会点模式已经非常普遍。赵天恩和莊婉芳合著的《当代中国基督教发展史》这本书中曾这样描述："其实，在中共建立政权以前，早就存在家庭教会。有些信徒由于经济上的限制，未能盖礼拜堂，多数在家庭中崇拜聚会，这情况在乡村地区尤其普遍。"[121] 这就是所谓的家庭聚会点的模式。

民国时期有为聚会专一所建的堂会和在家庭里的聚会处，也可以称为聚会点这两种形式进行礼拜聚会。这个时期中国政治环境比较轻松，又是本土化传道人兴起传道， 用中国语言、文化 进行布道，又深入了家庭聚会走进了人的生活、亲友之间很容分享福音的见证、比较容易被人接受。

因此，民国时期的家庭聚会点，成为深入民间进行传福音的福音聚会点，也是关怀牧养的家庭聚会，这是家庭小组的一个雏形。这种家庭聚会点的模式，为日后在严峻的逼迫环境下形成家庭小组，家庭教会提供了可行的参考依据，也铺平预备了道路。

第二节、建国初期的小组模式

随着韩战的爆发，政府为驱赶外国宣教士、加快对教会的管控，在 1950 年吴耀宗到北京访问受到周总理的三次接见。周总理指示吴耀宗当发起一个反帝爱国的运动。办独立自主、自力更生，建立自治、自养、自传的教会。[122] 从此轰轰烈烈的三自革新运动开始了，1950 年开始发起三自革新运动宣言的签名运动，1952 年三自革新筹委会的成立，到 1954 年"三自爱国运动委员会"正式成立。[123] 那是外国宣教士全部被赶走，国内自立会被迫加入三自或是解散。1952 年山东马庄耶稣家庭被解散，同年基督徒聚会处创办人在沈阳倪柝声被捕。[124] 真耶稣教加入三自，虽然加入三自， 但负责人魏以撒后来依然被捕入狱。[125] 一九五五年八月七日王明道被捕，北京"基督徒会堂"造查封后，九月十四日晚上，广州"大马站聚会所"遭查封，林献羔、王 国显、张耀生等，被冠以"王明道分子"而被逮捕。[126] 1958 年袁相忱被捕入狱。

很多传道人和信徒在解放前被迫移民，有些到香港、有些到台湾、有些到东南亚各国。没有移民离开的又遭受逼迫被捕入狱，公开的聚会被取缔，教会的寒冬来到。那些不愿加入三自、也不移民的传道人或是信徒就开始秘密的在家里聚会。中国家庭

120 同上，页 115。

121 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 90 。

122 赵天恩. 庄婉芳 合着 《，当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 59-60 。

123 同上，页 112 。

124 同上，页 80 。

125 同上，页 80-81 。

126 同上，页 115 。

聚会也是家庭教会开始正式拉开序幕。中共认为全国教会参加三自运动的主要阻力就是所谓的"混乱现象"。即信徒拒绝参加三自教会，而陆续私自组成家庭聚会。其实， 在中共建立政权以前，早就存在家庭聚会。[127]

这个时期凡是不加入三自的信徒都是以"家庭聚会"的小组模式进行礼拜，是隐蔽不公开的。 五四年至五八年间中共透过"三自会"彻底地摧毁了有组织的中国教会。一九四九年，中国有两万间教会及福音堂，到五八年，全国不到一百间。[128] 只要他们反对加入三自会，大多是背着反革命分子的罪名入狱，而他们所领导的聚会点， 则一一遭查封。此后多数信徒开始在家里聚会，而家庭教会开始转入地下，进入隐蔽教会的状态。[129] 一九五七年十月二十八日至十二月四日，在"中国三自会第十次常委扩大会议"上，上海代表指出，在上海大城市和农村，经常有一些来路不明的所谓自由传道人，四处流串，搞所谓的"家庭聚会"。[130] 这时段的家庭聚会人数一般不多， 聚会时间不固定，聚会多以祷告、查经、团契、见证分享为主。此外，在北京、上海等各大城市，由于政府和三自会的控制较紧，当地信徒只能以小组的形式，在不同的家庭中祷告，查经以及团契。虽然聚会时间不固定，他们却是经常聚会。[131] 后来也有不少家庭教会人数渐渐发展多起来的，随着人数的增多，家庭聚会也就自然的成为家庭教会了。在汕头一个农村，便有几个家庭教会点，从最初的十几个人，发展到一百多人。[132]在这种极困难的情形下，中国教会的平信徒，起来承担牧养和传福音的工作。他们在家里举行秘密的小型聚会，彼此鼓励，祷告，敬拜神，并且彼此关怀，照顾，特别是照顾那些送到劳改营里的教牧家眷，这就是当代中国家庭教会的开始时期。
[133]

建国初期到文革前夕中国家庭教会正式开始，平信徒带领的小组模式也初步形成。

第三节、文革时期的小组模式

解放初期是为要驱赶外国宣教士，韩战爆发后开始抓捕不加入三自的中国传道人。1966 年文化大革命开始，在文化大革命期间，不管是家庭教会传道人，还是已经加入的三自的教会牧师，以及所有的信徒几乎都遭受逼迫。几乎所有的牧师、传道人被

---

[127] 同上，页 90 。

[128] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 142 。

[129] 同上，页 121 。

[130] 同上，页 130 。

[131] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》，（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 177−178 。

[132] 同上，页 177。

[133] 同上，页 181。

抓坐监。信徒挨批挨斗，戴高帽游街。红卫兵串联起来毁坏教堂，批斗传道人，抄家焚烧圣经。十年的文革浩劫，关掉了所有的教堂，关停了所有的神学院，几乎把所有的圣经及属灵的书籍都给焚烧掉了。有不少人被迫放弃自己的信仰，也不少人被因为不肯放弃自己的信仰而活活的被折磨至死。但依然有大胆勇敢的基督徒坚守自己的信仰，用不同的方式保护圣经，甚至是把圣经逐字抄写下来。随着文化大革命的展开， 中共以宗教为斗争，战斗的对象，教会遭受空前的冲击。在破四旧、反帝、返修等口号下、红卫兵捣毁教堂，焚烧圣经，以暴虐手段公开揪斗基督徒。当时，有不少传道人 、信徒被捕，被判以长期监禁。虽然教会活动被禁止，但全国各地很多基督徒即使在文革时期，也没有停止教会。他们以隐蔽的方式在家里进行简单的宗教活动，从而展开成为后来的“家庭教会运动”。[134]

一九六九年十一月十三日香港的《南华早报》，报道了有关家庭教会在中国大陆的情况。据报，全国各地的城市、农村、都有基督徒以小组的形式来聚会，并且以上海及华南等地为多。在大城市，参加家庭教会的信徒人数平均为八至十人；情况较紧张的时候，会减为三至四人一小组；形势若是十分严峻，则会暂停教会。教会的目的主要是为了团契交通，也有一些地下牧者，探访不同的家庭教会，带领查经，安慰和鼓励信徒。[135] 例如在福建厦门市，聚会人数平均十到二十人，主要是在信徒家中举行……在广东汕头，聚会通常安排在半夜或是凌晨三时。浙江，河南等地的家庭教会， 多在深夜于偏僻的地方聚会。[136]就是这样的教会一旦被发现，会付出很大的代价，会被绑起来批斗，挨饿等等。

这个时期的家庭聚会小组在全面取缔公开礼拜，完全隐蔽下开始发挥其重要的功能。在家庭的小组聚会几乎完全隐蔽，都是由平信徒带领，聚会人数少则三到四人，多则十到二十人。地点是在信徒家里，或者是比较偏僻的山区、村庄。而且会不停的轮换聚会的地点。聚会的时间也不固定，根据环境情况分为凌晨或是晚上。聚会的内容多是祷告、交通、鼓励、安慰为主。因为这时候几乎没有圣经了。部分平信徒传道人白天在生产队参与集体劳动，晚上则跑很远的路去带家庭小组聚会。文革期间在人看来教会几乎不存在，但却因着逼迫，使福音的根深深的扎到了最基层百姓的家里， 特别是农村，为开放后的农村大复兴奠定了扎实的根基。

第四节、改革开放后的农村教会的小组模式

---

[134] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 191。

[135] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 217 。

[136] 同上，页 217-218 。

文化大革命后，随着政治环境的改变，家庭教会有了一些宽松的发展空间，各地家庭教会和家庭教会越发增多。由完全封闭隐藏的家庭教会模式渐渐形成半公开半隐秘的家庭聚会的模式。

基督教的家庭教会更在一九七〇年代初，出现空前的复兴。无论是沿海城市，或是内陆农村，信徒人数大大增加，比解放前超出了数倍以上。[137] 据温州某家庭教会的信徒透露，教会在一九七〇年至七二年间，出现大复兴，无论是城市或是农村，福音广传，聚会点激增。城市和市郊的聚会点，接近六百个，小型的有六，七十人教会， 大的有二、三百人，甚至曾有一千人一起聚会，地点是在农村一座大房子，院子外， 另搭起一座大棚架，再盖上塑料布，以供教会使用。全市基督徒有四至五万多人。此外，在一九七〇年前后，杭州有六十八个家庭教会，而宁波全市的家庭聚会点，约有四十个，由平信徒带领，并主持洗礼和圣餐礼。[138]一九七六年文化大革命结束，一九七九年下半年起，在陆续重开教堂，聚会者空前之多，甚至超过文革前的任何时期。这些人在教堂重开以前，绝大部分是在家庭教会聚会里信主的。即使教堂重新开放， 他们仍继续家庭的聚会，而更多的人只参加家庭教会，不愿意去公开的教会。[139]

改革开放后即或是后来“三自”又从新恢复，从新强制家庭教会加入三自，而这个时期很多家庭教会的平信徒传道人为坚持自己的信仰，不肯加入三自，乃是做一个自由的传道人，四处传福音布道。有很多起初因为不明白三自的体制和功能加入了， 等被神的真理光照以后，很多人纷纷从三自的体制下又走出来，回到家庭教会的模式当中。很多传道人也为传福音付出很大的牺牲和代价，特别是河南，安徽在七十年代， 八十年代，九十年兴起来的传道人几乎都为主坐过牢。传道人虽然被关受限不能自由的传道，但是福音的火焰却越燃越旺，在中国农村迎来了一个前所未有的大复兴。兴起大批的青年传道人，除了农忙时间回家种地，几乎都全时间的四处奔波传道。即或是坐监，也无法阻止他们传福音的脚步，改变不了传福音的心志。同时神也在中国兴起了无数个大小的福音团队，其中较大的福音团队有河南的「中华福音团契」、「华人归主教会」；安徽的「真理教会」、「蒙福教会」、还有温州的一个团队，这五个团队被海内外教会称为中国家庭教会五大家。[140]每家所牧养的教会都遍及中国各省市及农村。

中国教会经过三十年的浩劫，迎来了一个前所未有的大复兴。赵天恩牧师在《当代中国基督教发展史》这本书中写到：“基督徒人数在解放前是八十四万。[141] 申先锋牧师在《中福风雨路》这本书中写到：“国际基督教研究机构认为中国基督教信徒已

[137] 同上，页 240 。

[138] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》，(台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版)，页 242。

[139] 同上，页 283 。

[140] 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月）页 171 。

[141] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》，(台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版)，页 16。

经达到一亿。韩国基督教会称中国大陆有基督徒约一亿两千万。《芝加哥论坛报》2008 年 7 月 4 日文章认为中国基督教信徒已近 7000 万。2008 年 12 月 11 日，根据中国社科院的于建嵘在北京大学的演讲所说："三自教会"人数在 1800 万至 3000 万之间，家庭教会人数在 4500 万至 6000 万之间，两者加起来可能是六，七千万左右。"[142] 而赵天恩牧师在 1997 年的《当代中国基督教发展史》这本书上就写到中国基督徒已经增长到八千万的事实。[143] 开放后从 1979 年到 1999 年是农村大复兴，1999 年到 2019 年是城市教会大收割。因为中国环境不开放，特别是家庭教会相对比较隐藏，并且在数据上一般都不会公开，就是公开，为了避免遭受麻烦，也是尽量少报基督徒的人数， 包括三自教会在统计人数时也是会少报。关于三自教会的信徒不愿登记，教会领袖少报以及地方政府干部少报的问题赵天恩牧师在《当代中国基督教发展史》中是这样说的："其中的原因有多方面，包括有些信徒心有余悸，不愿意填表，另外有些虽信耶稣多年，但仍未领洗，顾难以登记。此外，有些地方干部也不想太多信徒登记，免得因信徒增加而要负上失职的责任。"[144] 因此，综合国内外教会机构，政府机构部门所得出的数据，综合评估来看中国教会增长到了八千万的基督徒还是比较合乎实际数据的，神让中国教会这四十年蒙受了百倍的增长。

改革开放后虽有逼迫，但都基本上还是可以半公开性进行聚会，尤其是农村，环境相对更为宽松，基本上主日可以聚集几百人礼拜，甚至多则达到上千人以上。此外在河南、内蒙古、海南岛等地、不少农村有数十至数百基督徒公开教会、唱诗、甚至因为没有那么大的房子容纳会众而改在户外举行，经常吸引路人参加。[145] 一九七九年至八一年间，由于政治管制仍较为松散，三自会组织的发展尚未扩及乡村，家庭教会享有前所未有的自由。一些乡村地区，经常出现聚会人数多达五百至一千人的场面。
[146] 在广东汕头的农村，至一九八二年已有大小家庭教会点一百个，有的聚会人数在千人以上，也有的在五、六百人之间。[147] 河南某地一位基督徒，开放他的家作为教会之用，每主日有四百到六百人去那里参加敬拜，三间房子坐满了人，连院子，直至巷道，外面也满了人，故须用扩大器，高音喇叭来传讲信息。[148]

这时期的家庭教会是以"家庭教会"带"家庭聚会点"的模式和在逼迫中被迫完全转成家庭小组聚会模式两种。一九九一年四月中，南京一间六百到一千多人聚会的家庭教会被当局查封。由于较早前，勒令此教会加入三自的各种尝试都失败，公安局

---

[142] 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月）页 236 。

[143] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 16 。

[144] 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 467。

[145] 同上，页 288 。

[146] 同上，页 330 。

[147] 同上，页 330 。

[148] 同上，页 330 。

遂将之强行关闭，信徒只好改以小组方式聚会。[149] 家庭聚会点式的小组聚会模式特点为一下几种：（1）、仍然是以“大礼拜小聚会”的模式，大礼拜称之为教会，小聚会称为家庭礼拜，灯下了点礼拜，用现在的话来说就是小组礼拜，也叫家庭小组。只是在半公开的环境中进行。一般会围绕一个主日聚会的地方，四围的村庄再开小聚会点。（2）一般聚会都是在晚上，一班教会时间是周三，或是周五。周二、或是周四进行，主日则去一个有多个家庭教会聚集的家庭礼拜。（3）、家庭聚会的负责人基本上没有受过多少培训，都是有比较热心的平信徒负责带领。赵天恩牧师在《当代基督教中国发展史》这本书中问中国快速增长的原因何在？他总结归纳的第二原因就是由平信徒领袖兴起，在暗中的家庭中发展教会。[150]（4）、教会的地点一般都是在愿意接待敞开的家庭，因此，称主日聚会的家庭，周间小组聚会家庭，或是有特会的家庭为接待家庭。（5）、教会的程序也比较简单：有唱诗、祷告、讲道、作见证、交流为主，最后一起背诵主祷文结束。（6）、教会的传道人会巡回到各村家庭教会小组进行探访讲道鼓励坚固信徒的信心。（7）、最早的家庭教会小组和主日聚会甚至没有严谨的行政管理和所属关系，但后来渐渐的逐步形成委身所属的关系。（8）、家庭教会的弟兄姐妹虽然不懂多少圣经真理，但是都非常热心传福音，也非常有爱心。（9）、教会会组织弟兄姐妹到没有福音的村庄进行传福音，建立家庭教会小组。（10）、在聚会小组中比较成熟的基督徒会为病人祷告医病赶鬼，神迹奇事特别的多，很多人病的医治， 身上的鬼被赶出，亲身经历到神，而全家信耶稣。（11）、家庭小组聚会特备强调信耶稣必需参加主日聚会和家庭教会，一般一个基督徒一周要参加一次主日礼拜，两次周间在本村信徒家里的灯下礼拜，也叫家庭教会。（12）、家庭教会的负责人和弟兄姐妹都非常有爱心关怀本聚会点的弟兄姐妹，若是谁不来教会，就会到他们家里去探访， 鼓励，祷告。若是家里遇到什么难处，大家都会尽力帮助，因此信徒也非常乐意参加家庭聚会。

家庭教会所传讲的信息特点：（1）、讲执行福音大使命，为福音可以不惜一切代价；（2）、讲受苦背十字架的苦难神学；（3）、强调生命改变，注重祷告，读经的属灵生活。（4）、讲献身侍奉为主而活，为主所用的侍奉价值。（5）、强调对神话语的绝对相信，神的话语怎么说就怎么去做。（6）、强调圣灵充满，圣灵的能力和恩赐。（7）、强调全备的真理，平衡的神学思想。

家庭教会牧养管理架构。改革开放的前二十年，一般较大的团队型教会，都会有一个领导核心，相对完善的架构管理。赵天恩牧师在《当代中国基督教发展史》中描述当时的教会架构为：“牧区同工会，三十至五十个家庭聚会点组成一个牧区，每周开一次同工会。由五至十个牧区组成区域性同工会，每月开一次同工会。各区派代表

---

149 同上，页 564 。

150 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 675 。

参加最高同工会，负责各区域性同工会及牧区同工之协调联络，解决重大争议以及订定全盘策略方向。”[151] 但也有比较明确组织名称及各层管理架构系统的：以河南某团队为例：团队总会--差会--教区--教会—家庭聚会点，五个层次的牧养管理。[152] 教会点的负责人称之为同工，或是负责人。教会的负责人是执事，教区里设立有长老或是监督，差会有会长负责，团队总会由核心领袖团队，第一领袖及两位辅助领袖负责。每年总会派至少会派三次以上工人到各差会巡回培训、治理、探访。差会也同样派人到各教区巡回培训，治理，探访。教区基本上不分次数的到各教会探访，培训，治理。教会也是同样会每年多次到各村家庭教会点关怀，探访，讲道，鼓励。每年都会有定期几次的大型同工会，又如同培灵会，培养出一批又一批的平信徒服侍的同工。后来又开办半个月短期培训，三个月培训，一年制神学培训，两年制神学培训副学士文凭， 三年制学士文凭及道硕的神学培训。[153]

中国家庭教会各团队型的教会的管理模式及小组模式几乎是大同小异，无数个不知名的团队，不知名的传道人，二十年间在神的带领下，完善的治理模式、得力的培训、强烈的福音使命，这种让大礼拜加小礼拜，主日聚会加上家庭礼拜的模式带给农村教会一个极大的复兴，不夸张的说，在农村几乎每一个村庄都有家庭聚会点，甚至大些的村庄会有几个聚会点。福音进入到各城、各乡、各村。福音的种子洒遍中国农村的每一个村庄，遍地开花结果，带给中国农村教会前所未有的大复兴。

这时期的小组一般是半公开半隐蔽的“家庭教会”带领周围村庄的“家庭聚会点式”的小组模式。

第五节、当今教会的小组模式

一九九九年后因为胡温时代的和谐政策，教会有了较为宽松的发展空间。一九七九年至一九九九年，福音在农村有极大的复兴。一九九九年以后，城市教会因着宽松的环境，开始复兴和发展。特别是新兴城市教会，以知识分子为主导的城市教会开始崛起。城市教会不像原来农村的家庭教会，因为聚会人多，家庭又小，还因为扰民常会被邻居举报，于是纷纷尝试租办公楼开始聚会，这一尝试获得成功，城市教会转型成为堂会的模式开始了。北京的守望教会完全是一个典型知识分子型的教会，开创教会的金天明牧师是清华大学毕业，然后被神呼召全职开拓牧会。他们教会到 2008 年

151 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 341 。

152 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月）页 111 。

153 笔者及众位属灵长者经历和见证这个团队的成长与发展。

有 700 多人，到 2009 年被冲击时已经发展到 800 多人。2009 年受到冲击无法进行大堂礼拜，分散在公园聚会，小型礼拜，家庭小组。[154] 上海万邦教会从 1999 年从三十多人开始建立，到 2009 年 10 年时间发展增长到 1500 人之多，会友三分之二以上是大学学历以上的教育。在 2009 年受到冲击之后，分散到十二个小型的堂会礼拜。[155] 北京另一间教会叫锡安教会，是金明日牧师 2007 年从 30 多个人开始开创的。金明日本是北大毕业，在国内服侍多年，后来又去美国完成教牧学博士学位，他们教会也是一间典型的知识分子教会。[156]锡安教会发展到 2018 年 9 月已经超过 1500 人之多，又开创了六个分堂。但九月中旬以后总堂和六个分堂被迫关闭，分散到 24 个家庭小型的堂会礼拜。[157] 北京还有很多知识分子型的教会，聚会人数达到两百人以上都有很多。武汉下上堂教会的黄磊牧师，本是优秀的外科医生，被神呼召放下手术刀，作了全职牧师，这也是一间典型的知识分子教会。厦门、西安，广州，南京，上海等等各大城市都有很多知识分子型的教会兴起。也都是以堂会的形式开始聚会礼拜。

农村团队型的教会，以农村包围城市的宣教策略，实践移民宣教的异象，随着中国经济开个开放，城市需要大量的农民工务工，农民需要打工挣钱生活，农民工进入城市的时代来到。一个前所未有的人口流动大迁徙，大量的农民进入城市打工生活， 教会很多弟兄姐妹也同样为生活所迫，不得已要离开家乡，加入到城市打工的民工浪潮当中。农村团队型教会领袖看到农民进城打工的趋使势不可挡，便主动的把传道人也差派到城市开拓教会，传扬福音，牧养群羊。农民工型的教会同样也遇到聚会地方的问题，毕竟不像是在农村家里，地方宽敞，左邻右舍关系都亲邻，聚会常会受到举报，再则人数不断的增多，家里无法容纳。于是纷纷效法新兴城市教会在公众场所租房聚会的模式，渐渐的也都转型，成为堂会的模式了。

城市教会的堂会模式都面临一个问题，羊群牧养不到位，照顾不了羊群的个人需要，特别是城市教会的弟兄姐妹个人需要又特备的大。教会牧者根据羊群的需要，都会化成小组去牧养，关怀。1999 年到 2009 年大部分教会都还是以传统的小组模式牧会带领。

目前来看，国内家庭教会是以堂会加小组的模式，但小组的模式有多种，但都有 一个共同点，一般都是从国外比较成熟的小组模式教会学习，然后尝试着应用到自己 的教会当中。比如：比如上海万邦教会，在 2005 年引进韩国釜山双翼养育系统的小组模式。[158] 进过本地化的摸索实践，给他们教会带去一个很大的复兴。万邦教会也帮助国内不少教会实践小组化的转型。厦门的益城教会是引进新加坡的关怀小组模式。

---

[154] 笔者于 2008 年 11 月去北京守望教会观摩及访谈守望教会同工所得资料。

[155] 笔者于 2009 年至 2018 年几次相见谈教会成长转型与发展，崔权牧师反复提到这些数据资料。

[156] 笔者于 2007 年 10 月在上海万邦教会研习会上金明日牧师的分享资料。

[157] 笔者于 2019 年 4 月与锡安教会的高赢佳牧师信息访谈得到这些资料。

[158] 笔者于 2011 年 11 月年邀请崔权牧师到我们教会分享小组资料。

[159] 桂林的迦南教会是引用菲律宾马尼拉 CCF 教会的 D12 门训小组模式。[160] 然后他又结合自己曾在美国参加小组聚会的经验，还有到不同小组模式小组教会的观摩，融合在一起，形成了自己的门训小组模式。杭州的小羊教会是引进新加坡丰收教会使用的 G12 小组模式。[161] 温州城市标杆教会是引用美国马安峰目标导向的小组模式。[162] 中福教会大部分是引用台南灵粮堂的小组模式。[163]还有不同的团队，不同的教会都在学习，探索教会小组化的过程当中。

以上在国内几个教会都是在小组方面做得比较好的几个教会，他们除了借用别人成熟的小组模式外，也都根据自己教会文化的需要，适当的修改，达到更适合自己教会的目的。目前国内教会基本上还都是临摹国外小组的时代，根据本色化羊群的需要， 属灵文化及本土文化的土壤，能在那些成功的小组模式上再研发出最适合自己的本土需要的小组模式。这样的教会才能在小组化的路上转型成功。

第五章 佳音教会 DF7 小组系统

教会是一个身体，小组是身体当中的重要系统。DF7 小组系统其中有小组观、布道系统、培育系统、架构系统、聚会系统、督导系统等几个关键系统所组成。似乎各自存在但又不能独立运营，所有各系统综合在一起，综合在一起被称为 DF7 小组系统。如一个人的身体是骨骼系统，神经系统、血管系统、免疫系统、思维系统、消化系统、生殖系统等等各个系统所组成一样。身体没有各个完善的系统无法发挥身体的健全功用。比如手是非常重要的，若不是连接在身体之上有各个系统的支持，手就无法发挥本有的功能。小组也是一样，若是教会只有小组，而没有支持小组的系统，这样也无法发挥小组的全部功能。金胜坤牧师说：“经由双翼养育系统可造就出健康的信徒，进而参与牧养，其中很重要的是系统。如同组装宾士汽车的生产线制造出宾士汽车一样，教会也是经由养育系统，训练信徒成为门徒、精兵以及再生产的工人。”[164] 本章主要是讨论 DF7 小组系统的内容，总共分为八节。首先在第一节会重点讨论 DF7 小组的使命、异象、价值在小组当中如同灵魂一样的重要的意义。第二节会重点讨论

[159] 笔者于 2017 年 9 月到厦门益城教会访问陈文灵牧师资料。
[160] 笔者于 2017 年 8 月到桂林访问迦南教会的周文海牧师资料。
[161] 笔者于 2017 年 8 月到杭州访问小羊教会的徐昕长老资料。
[162] 笔者于 2017 年 4 月到温州访问城市标杆教会的汤大卫牧师资料。
[163] 2013 年至 2016 年台南灵粮堂张静荣师母到中福进行小组化培训。
[164] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 57 。

DF7 小组的家庭布道和小组布道这两个布道策略为什么是比较适合这个时代的布道策略。第三节会讨论 DF7 的培育系统，重点讨论一个从接受耶稣的信徒到培养成一个小组长、教练、督导需要经过七个进阶培训的内容及所能达到的果效。第四节会讨论小组内的成员结构重要性到整个 DF7 小组架构设置的意义。第五节会重点讨论筛选DF7 小组长的条件与资格、小组长的角色与职责、组长如何在小组聚会中的分工原则及服侍的原则。第六节会重点讨论 DF7 小组聚会的程序、小组聚会的游戏设置、还有如何带领 DF7 小组聚会。第七节重点讨论如何从一个传统教会转型建立小组以及小组发展成长的五个阶段。第八节会讨论督导系统在小组当中的重要性及督导系统的建立与实施的挑战

第一节 DF7 小组的缘起

新中国解放后的中国教会经受过三十年的严冬考验，到 1979 年开始逐渐扩大开放，家庭教会如春天的树木花草一样，开始枯木逢春，遍地开花，到处都是一片大复兴的属灵局面。教会又如雨后春笋处处都被建立起来，人们如潮水一样涌进教会，中国教会迎来了前所未有的大复兴。从 1979 年到 1999 年，二十年间，中国基督徒的人数从解放前的八十万，迅速增长到六千万之多。1999 年到 2019 年这二十年虽然不如前二十年增长那么迅猛，但也同样在快速的增长，基督徒人数达到八千万之多。赵天恩牧师在《当代中国基督教发展史》这本书上写到：“基督教在中国发展快速，信主的人数由一九四九年的八十四万，增长到大约八千万的事实、已经成为二十世纪末， 世界宣教史中的独特现象。”[165]

这四十年间从农村到城市，从比较单一的农民信耶稣逐渐到城市 的知识分子、城市人、新城市人、企业家、甚至是党员干部、国家公务员等等各行各业的群体中都有不少的人信耶稣。这四十年中国家庭教会从被迫进入家庭礼拜聚会，到被迫分散成较小的聚会点礼拜，再被分散为三到十几人的小组聚会。中国教会从民国时期的全公开礼拜到解放后的半公开的礼拜聚会，再到文化大革命时期完全隐蔽的家庭聚会。改革开放后，家庭教会又一次经历半公开的聚会传福音时期，家庭教会持守着存正的信仰的真理、火热传福音的使命、为主背十字架受苦的心志、迫切祷告的敬虔生活、对神和神的话语绝对信服的、献身侍奉的天职呼召、强调属灵生命改变的生活、领受圣灵的恩赐和能力这八大属灵的特征。家庭教会成为中国教会传福音的火炬和动力，这四十年也兴起了无数个平信徒传道人，他们虽然没有受过所谓的正规系统神学训练， 但却有圣灵的恩膏和能力，带着福音的使命四处传道开拓建立教会。曾被赵天恩牧师

165 赵天恩. 庄婉芳 合着 ，《当代中国基督教发展史》,（台湾：中福出版有限公司，2010 年 6 月修订版），页 16 。

评介为中国教会传福音的第二个黄金时期。[166]

在 1999 年之前中国家庭教会是以农村包围城市的福音战略，1999 年之后开始走进城市的福音战略。申先锋牧师曾在《成长中的家庭教会》一书中写到：“随着国家城镇化工作的推动，农村人口逐渐减少，农村每年以两千万的速度向城市转移。2002 年，30%的城市人口对 70%的农村人口；到 2020 年，城市人口和农村人口会各占 50%；预计 2050 年，中国会拥有 12 亿的城市人口。而现在中国家庭教会的主体部分还是集中在农村，到那时候我们的教会主体将转移到城市。”[167] 从 1999 年以后中福团队的快速把传道同工派往城市。申先锋牧师在《中福风雨路》一书中写到：“中福教会的领袖变被动为主动把同工派遣到大中城市去传福音。计策已定，大家突然欣喜地意识到：神要开辟中国家庭教会的第二个战场了。”[168] “为了尽快完成从农村转向城市， 团队的领袖们身先士卒，带头走进城市开拓建立教会。申先锋牧师进驻湖北武汉市， 魏金党牧师进驻河南郑州市、廉长年牧师进驻陕西的西安市、王家胜牧师进驻安徽的合肥市、张付恒牧师进驻北京市、邢金甫牧师进驻湖南长沙市、靖永奇牧师进驻山东的济南市、夏友光牧师进驻上海市。接着广州，深圳、福州等地城市都有传道人进驻。”[169] 但在这近十年间，传道人虽然在城市依然建立的是农村家庭教会，难以吸引新城市人，及知识分子，只能吸引与自己身份相同农民工弟兄姐妹来聚会。“他们也像在农村一样，继续开放自己的家庭，把民工们和周围的邻居召集在自己的家中，一起唱诗、祷告、读经、交通。当人数不断增多，他们就在外面租赁一个地方，放一些桌、椅、板凳、过他们的信仰生活。聚会没有程序，没有司琴、没有诗班、没有固定全职传道人，更没有异象和计划。只因爱灵魂的心趋使他们在城市中建立农村教会。”[170]

2008 年开始由传统的家庭礼拜向租用的办公写字楼转移，家庭教会正式向堂会模式转型。2007 年张付恒牧师在北京开始第一间堂会，试运行一年后，人数不断增长，发展健康良好，2007 年 11 月我们团队在北京召开一次年会，邀请金天明牧师来分享堂会教会转型方面的信息，同时也前往守望教会的堂会观摩，牧者们非常震撼， 很受鼓舞。本次年会是一次教会由“家庭礼拜”开始向“堂会模式”转型的推动大会。通过本次聚会，众牧者一致认为教会必须要向堂会模式转型。“一天聚会时，我与同工们分享说：因时代，地域和人群的需要，我们教会必须转型。并提出几点措施：一、不在城市建立农村教会。二、不是农村包围城市，而是进入城市中。三、离开小家庭搬入写字楼。四、委身教会尽心牧养，把教会作正、作大、作好。”[171] 我们团队于 2008

---

166 同上，页 681 。

167 申明，《成长中的家庭教会》，（中福：内部参考资料，2010 年 10 月）页 129 。

168 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 177 。

169 同上，页 177 。

170 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 211 。

171 同上，页 213 。

年全面开始向堂会模式转型。申先锋牧师于 2008 年在武汉开始转型为堂会。2008 年 8 月，我借了八万元钱开始租赁一处交通比较便利的写字楼。[172] 2008 年 8 月 10 号我们佳音教会在上海南京路旁边开始由原来的家庭教会转型为第一个堂会。[173]

在城市中的农村家庭教会向写字楼转移成为堂会的主要原因有一下三点：一是虽然我们团队从 1999 年开始进入城市，但因为过去是农民的身份，家庭教会的传统习惯，在城市依然建立的是农村教会，难以吸引新城市人进来聚会。一般聚会的地方在家庭不是专一的聚会场所地方较小无法容纳人数增长的需要，再则家庭一般都是打工的弟兄姐妹家里，或是收废品的场所，也较难以吸引新城市人进来聚会，限制了教会的发展。申先锋牧师曾经描述到："有一次，我们在一个比较简陋的房屋中聚会，有一个企业家到我们中间聚会，虽然讲道很吸引他，但因为聚会的地方很差，有变臭的肉，把他熏得再也不愿来参加聚会。"二是因为影响邻居的生活，引起居民的投诉， 影响聚会顺利进行，迫切需要转移到公共场所聚会。在城市的居民不想在农村的家庭都是多少代的邻居，居住的宽松，聚会一般不会影响到别人的生活。但是城市邻舍与邻舍之间同一楼道，对门居住，隔墙邻居，家里来人较多，唱诗祷告，引起邻舍的安全感和平静的生活而遭到投诉。[174]申先锋牧师称为堂会模式是过去的放养转为牧养。"因此，在城市中发展教会与在农村中发展教会的方式大有不同。这种城乡的不同， 也逼着我们这些领袖们，不得不考虑教会转型"[175]三是家庭聚会点多但牧者较少， 难以在主日兼顾到更多家庭教会主日讲道牧养的需要。因城市经济的崛起，快速的发展，大量的农民工进城，过去在农村信耶稣的弟兄姐妹，走进城市就要找教会，特别是在家庭教会中成长起来的弟兄姐妹，不愿到"三自"堂去，因为有在家庭聚会的传统，于是就在自己的家里招聚附近的弟兄姐妹聚会。但问题是没有传道人在主日讲道， 出现牧养匮乏，弟兄姐妹的生命难以成长。"他们也像在农村一样，继续开放自己的家庭，把民工们和周围的邻居召集在自己的家中，一起唱诗、祷告、读经、交通。"[176] 当时城市中家庭教会一般教会状况是教会比较松散，没有教会程序，没有固定的牧者。"聚会没有程序，没有司琴、没有诗班、没有牧养、没有固定全职的传道人，更没有异象和计划。"[177] 那时能讲道的传道人主日一般要去两到三个家庭教会讲道。早上、下午、晚上三个地方，三场聚会，传道人甚是辛苦。因为，聚会家庭之间的距离较远，讲完道就赶快要走，没有交通时间，没有吃饭时间，为要赶上下一场聚会。牧者只是讲道，与羊群没有交流、没有时间建立关系、没法深入的牧养和关怀，羊群的属灵生

---

172 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月）页 213 。

173 笔者本人于 2008 年 8 月 10 号开始带领教会向堂会转型。

174 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 212 。

175 同上，页 212−213 。

176 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 211 。

177 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 211 。

命成长较为缓慢。“主日讲道成为牧养工作的最主要部分，再加上事奉人手不足，不少牧者就以讲道代替牧养。这种牧养方式是单向性的教导，缺乏基本的辅导技巧，对信徒的实际情况和内心感受难以顾及，最终也难以达到牧养的果效。”[178]

2005 年 8 月笔者被差派到上海开拓建立教会，一个在农村服侍十五年的传道人突然在国际化的大都市传道服侍，给我带来前所未有的服侍挑战和压力，对城市适应的挑战、文化的挑战、开拓教会的挑战、生活生存的挑战、环境压力的挑战等等都随之而来。2005 到 2006 年这一年是预备时期。我们教会是 2005 年 8 月在上海从零开始拓展，到 2005 年 12 月建立一个 9 个人的聚会小组，2006 年 8 月开始建立第一个教会，主日崇拜，当时有十五个人。信徒都是一个一个的认识，传福音、关怀、牧养、然后建立小组。这个时期教会发展最难、无人、无钱、无场地、一无所有。

2005 年 8 月到 2008 年 8 月前这三年是建立传统的家庭教会时期。起初建立的三五人的小组，已经成长到二十人到三十五人之间，后来把小组提升为主日聚会，也就是所谓的家庭教会。这时间建立了 15 个教会，每个教会大约 20 人到 35 人左右。这时期的教会弟兄姐妹属灵的生命幼弱，与神的关系不深、对于教会的委身度不高、奉献较少、但都非常热心聚会。

2005 年我是以几个人的小组聚会开始到 2008 年转型为堂会模式。当教会从信徒家里聚会被迫租房以堂会的模式经历过非常大的经济挑战，那时我们教会每月奉献才有一千六百元左右，却要租一个每月一万元的房子聚会。教会的所有奉献也不够交房租的，但感恩的是转型后三个月每月一万的房租问题得以解决。三个月后，我们又相继使一个一个在家里的教会礼拜转型，经历了神奇妙恩典的供应。[179]

堂会虽然建立起来，但牧养的挑战随之而来。为应对城市教会的牧养及传福音的方式，怎样才能更适合城市教会的需要，更有良好的果效策略？中国四十年的改革开放，从过去的农业结构转型成为今天商业结构，从过去的农村转型为今天城市。家庭教会的聚会模式也从过去农村在信徒家里聚会，到现在的城市租用公共场所聚会，甚至是购买自己的房产在里面聚会。牧养模式从过去农村的大礼拜加小聚会点，到现在城市的堂会加小组。从过去比较单一的讲道牧养到现在全人关怀牧养服侍。信徒从过去比较单一对神话语的需求到现在如何对神的话语应用到自己的属灵需求，婚姻情感需求、工作需求、经营管理企业需求、人际关系需求等等多方面的需求。因此，城市教会的牧养也遇到了前所未有的挑战。教会牧者若是徒步自封，固守传统模式不肯改变，过去曾经被神所使用的人也许会成为今天拦阻神事工的人；过去合神使用的器皿， 今天会成为一个不能装新酒的旧器皿；过去是一个祝福教会的管道，今天就会成为一个教会发展路上的绊脚石。上帝和神的话语永不会改变，但神在不同的时代，做事的

[178] 同上，页 243-244 。

[179] 笔者本人从 2005 年到上海开拓建立教会，2005 年到 2008 年都是家庭礼拜聚会，于 2008 年 8 月转型建立第一个堂会的亲身经历。

策略方式都会改变。教会的牧者要跟上神的带领，在新的时代，新的需要，新的挑战中用新的策略来侍奉神、传扬福音、牧养群羊、训练门徒，做与神同行的传道人。

2009 年教会转型成为堂会一年后，虽然房租经济的压力得以解决、但看到弟兄姐妹的属灵需要越来越大，需求面也越来越广，也越来越细、也越来越深，自己过去在农村服侍十五年的开拓传福音、培训传道人，训练教会领袖的经验一下子觉得又几乎都不能很好使用了，无法满足城市羊群的属灵需要。为了满足堂会羊群的属灵需要几乎是吃不下饭、睡不好觉、走路在思考、睡觉也在思考，吃着饭也在思考，如何才能供应羊群的属灵需要的呢?[180] 怎样才能完成神给教会百万灵魂的异象？2009 年 8 月，在祷告中神给我们教会一个非常大的异象，让我不敢相信、也不敢回应。这个异象就是“同心合意兴旺福音、为主赢得百万灵魂”，我也反复的祷告求证、到底是我自己的想法，还是从神而来的异象，经过两个月的祷告，这个意念不但没有减少，反倒是越来越强，于是我给同工们分享，让我惊讶的是，我的同工们都比我有信心，他们相信这是从神而来的异象，确信神会为我们教会成就这个百万灵魂的异象。[181]

过去农村家庭教会的小组模式不太适合现在城市教会羊群的需要，需要一个牧养关怀及门训的小组聚会模式。因为在农村的小组聚会没有统一的信息分享、没有完善的聚会流程、没有小组系统、没有清晰的小组架构、没有倍增的时段和目标、也没有对小组长的系统培训、缺乏彼此之间的关怀服事和交流。只是一个“大聚会小礼拜” 的讲道模式。这样的家庭教会对于节奏感繁忙、时间紧张、居住较远、目的性较强的城市信徒来说，多一次这样的聚会意义似乎不大，不能吸引人来参加。“这种牧养方式是单向性的教导，缺乏基本的辅导技巧，对信徒的实际情况和内心感受难以顾及， 最终也难以达到牧养的果效”[182] 因此需要一个更适合现在城市教会需要的小组系统模式。我们每个人都有“爱与被爱”的需要，因此我们不但有主日崇拜，更应该有小组，让信徒之间被认识、被倾听、被接纳、被关怀、使彼此之间的心灵有真实的交通。[183]

虽然教会转型带来一个阶段性的复兴增长，但若是没有一个完善的小组系统牧养培训，较难持续健康的成长。就如同电脑是有硬件和软件两大部分组成，教会有看得见的硬件就是堂会与设备，更需要属灵的软件就是小组牧养关怀训练系统。的确教会转型是带给教会一个快速的，短暂的复兴。礼拜天基督徒从乡镇赶往圣堂中敬拜神， 每堂几乎都有几百人聚集……迎来了第二次的复兴。“我深深的相信，这不但是中福教会必走的转型之路，它应该是中国家庭教会复兴发展的必经之路。”[184]但这个复兴

[180] 笔者在 2008 年到 2009 年教会转型成堂会后的日思夜想怎样去牧养羊群。

[181] 笔者在 2009 年领受神给我们佳音教会赢得百万灵魂异象的经过。

[182] 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月）页 243-244 。

[183] 申先锋，《中福风雨路》，（中福：内部资料，2014 年 5 月），页 254 。

[184] 同上，页 219 。

不会持续太久，因为家庭教会压抑了几十年在家里礼拜，突然间似乎完全开放了，可以公开的堂会教会崇拜，一下子释放出来。但若是没有软件的牧养栽培系统，很快就会渐渐衰落。甚至说教会没有硬件的堂会可以照样存在，但若是没有软件的牧养栽培系统教会就难以维持健康的成长。纵观西方的教会历史可知，欧洲国家不少的教堂空无一人，转卖给穆斯林为教堂。这是多么可悲的事情，若是我们不知道警醒，不注重在教会内建立牧养关怀栽培系统，恐怕会重蹈覆辙。

神引导带领一个小组牧养系统流程。2009 年 10 月的一天我乘上火车从上海去河南开封，在火车上我又祷告 思考三个问题：一是如何赢得百万灵魂；二是如何牧养这百万羊群：三是如何治理这百万会众。一直流泪的向神祷告，寻求答案。[185] 有一天神让我想起 2004 年我送弟兄姐妹到江苏扬州一个鞋厂打工的经历，厂里一个人事负责人接待了我，并向我介绍从原料到成品鞋子需要经过 96 道工序启发了。我在梦想着一件事情，教会若是也有一套传福音和牧养系统培训的流程该有多好啊！从传福音领人归主、到受洗委身教会、再到养育他们的属灵生命、再进行门徒培训、然后再培训成为传道人等等。我当时从没有听说过教会牧会有流程的，也从没有见过，这样的一个想法让我认为是幻想，但羊群的属灵需要和赢得百万灵魂的异象让我迫切想把这个看似幻想的流程给规划出来。有一天我到上海万邦教会观摩学习发现，他们教会有一套牧会系统，让我确信小组牧养系统的可行性，于是把自己关到房间，规划着DF7 小组牧养系统流图，进过一周时间终于得以完成。[186]

从 2008 年 8 月至 2011 年这三年教会堂会转型时期。教会基本上都从家里搬到租用的公共房屋里专一聚会。教会人数从 30 人到 180 人不等。这时期教会弟兄姐妹们生命相对比较成熟些，对于教会有了委身的概念、奉献相对较多些、并且开始多些参与教会的服侍。因着转型成为堂会，弟兄姐妹的信心、热心、奉献、服侍一度得到不少的提升。但是弟兄姐妹的生命脆弱、真理根基肤浅、与神的关系不深、服侍才干多于生命。这期间各堂会有较少数传统的家庭小组聚会

DF7 小组牧养系统的孕育时期 。2009 年到 2011 年这三年是 DF7 小组孕育的时段。当有了系统流程后因为自己缺少经验，也没有见过人做过、又没有教材、也没有榜样、没有培训、虽然有神给的看见小组系统愿景，但却没有信心去做。虽然从 2009 年已经把系统图给规划出来，这个牧养系统一直停到 2011 年底，觉得自己规划的牧养流程没有信心做好，准备放下自己心中的自己牧养系统，想请上海万邦教会的崔权牧师来给我们培训，使用他们教会成熟的牧养培训系统。2011 年十一月，崔权牧师来我们教会给我们几十个牧者培训，让我没想到的是，那次他竟然没有讲牧养培训系统， 没有进行实际操作，只讲一些理念。最后结束时他说，等明年初再给你们培训，我们

[185] 笔者在 2009 年 10 月为赢得百万灵魂向神有三个祈祷。

[186] 笔者本人在 2009 年为赢得百万灵魂的异象向神祷告，思考，观摩、规划系统的切身经历。

也约好了时间，期待着他来帮助我们培训，为我们教会配置牧养系统。就在 2011 年底春节将至的时候，我里面关于小组牧养系统的蓝图和教材再也无法按捺，我形容为怀孕十个月的妇人到了即将生产的时候，是无法按捺自己的，于是我坐下来开始把心中的蓝图，方案，教材等等整理出来，到了春节“全备福音”和“新人关怀”两本教材顺利写出来，这个牧养系统就连名字叫“DF7 小组牧养系统”，神都给我了。我兴奋，我激动，我忍不住的给同工们说：“我差点打胎，差一点把 DF7 小组牧养系统给毁掉”。于是我不好意思打电话把崔牧辞掉后，开始尝试在我们教会去推动实践 DF7 小组系统。[187]直到 2011 年底才有信心尝试要在教会实践去做，就是现在 DF7 小组系统。 2012 年初写第一本教材，然后开始在堂会推动实施 DF7 小组。

初步推动 DF7 小组时期。2012 年到 2015 年这三年是教会推动 DF7 小组化时期。DF7 小组模式是在不成型、不成熟、教材不齐备的时候都开始去做了，充其量也不过只是有一个所谓的大的框架、小组的理念、只是先写出两本教材，就迈开了在教会推动小组的第一步。是边做边写教材，边做边改进提升、边做边完善的研发小组的历程。因此在推动 DF7 小组的过程中也遇到种种问题。有不少牧者和同工听到一个新的小组模式孕育出来了，很激动、也很有信心尝试去做。也有不少的牧者合同工不积极也不消极、较为务实的抱着试试看的态度去做。但也有部分牧者和同工持怀疑的态度，甚至持否定意见和态度。但我们教会的几个主要核心牧者看见非常一致，毅然决定要在教会推动实施 DF7 小组。

初步推动 DF7 小组大部分人的信心还是比较满满的，特别是每期的教材都是针对教会的需要整理出来的，大家学习的劲头非常充足、班规也非常的严格，迟到、手机铃声响等都会罚款。刚开始大家因为学习被罚快，心里是有点转不过来湾，牧者因为迟到、铃声响带头受罚，学习的同工们最后也慢慢适应和接受严格的班规制度了。当大家都维护和遵守规则制度后，不但没有成为阻止人进入学习的门槛，反倒是成为提升会友素质的重要因素。过去信徒教会时间观念差，没有纪律较为自由散漫，通过几期的课程培训，各堂会都训练出一些纪律性强、委身度高、真理装备扎实、生命更新改变、拥有福音的使命和异象、积极参与服侍的同工。

2012 年 2 月到 2013 年 3 月这一年是培训小组长时期，经过一年多的培训，分别学习了全备福音、新人关怀、信仰根基、组长培训手册四本教材后，在 2013 年四月开始在各堂会陆续开始建立 DF7 小组。一般各堂做小组长学习的都是已经委身教会多年较为核心的堂会同工。当组长分别去实际带领小组后，种种问题蜂拥而至。比如组长不能胜任、一开始牧者会协助组长按照 DF7 小组建立的步骤，预选组员、找组员沟通、落实组员、确定小组聚会的时间地点、正式的开始小组聚会。建立小组

[187] 笔者于 2011 年九月，十一月分别两次邀请崔全牧师来我们教会分享他们教会的小组系统，但都他没有实质性的具体推动，只是分享小组教会的异象概念。

的过程也算是顺利的，但带领小组的问题就很多了。组长因为不能胜任带领、与组员没有较好的关系、组员找各种理由和借口不愿意参加、路途太远了、组员不熟悉了、加班太忙了、工作太累了、家人不愿让去等等一大堆的理由和借口。组长因为也是刚开始带领，一切都是摸索实践、没有经验、不熟练带小组的程序、心里紧张、精神压力很大、语言表达迟钝等等。这时期的组长非常受挫沮丧，自己已经用心准备了一年多的时间，到头来受到种种打击，灰心、失望、软弱、挣扎。这时牧者对组员的鼓励、教导、陪伴、肯定非常重要。经过三个月的挣扎、冲突、徘徊、混乱、组员的调整后，组员渐渐稳定、组长与组员之间的关系也渐渐被建立起来，组员与组员之间的关系也慢慢熟悉了，小组趋向于稳定。这时期的小组长经过操练，心理素质、带领技能、分享信息、分工管理等等都有点经验，不至于心慌手忙脚乱了， 基本上能保持正常的小组聚会了。

DF7 小组的稳定时期。2013 年 8 月到 2015 年 3 月这时期是小组聚会的稳定时期。这时期的组员彼此之间都先后经历过认识探索期、张力冲突期、接纳融合期、默契凝聚期。整个小组聚会变得非常默契、组员关系亲密、小组聚会人员稳定，关系稳定、服事稳定、组员的情绪也都稳定。大家彼此关怀、探访、传福音、寻找迷羊、一起祷告、一起郊游活动等等，组员也在稳定中不断的有人进入，同时在小组里面比较热心， 渴慕、爱主的组员被组长鼓励推荐到教会的培育班进行培训学习，训练未来的小组长、培训门徒。

DF7 小组的成长时期。2015 年 3 月至今那些在能稳定参加小组聚会的组员，其中有比较积极愿意学习，作主门徒的组员，因为参加堂会的各班课程训练，组长栽培， 基本上已经可以胜任带领小组了。这时期的小组聚会时间也到了 DF7 一年半倍增的时 间点。那些比较认真严格按照 DF7 模式去做的堂会小组已经成熟到可以倍增小组了。其中对二十九个堂会问卷调查统计得知有 40%的堂会达到四分之一的小组实现倍增， 10%的堂会达到三分之一的小组实现倍增、13. 3%的堂会达到二分之一的小组实现倍增，3. 3%的堂会达到百分之百的小组实现倍增。

DF7 小组的定义：D 就是英文单词 Disciple−−是门徒的意思，我们简称为“D”小组成员是耶稣的门徒，是学习者、受训者、跟随者。耶稣的确是世上从未见过的最伟大门徒培训者。他用自己的生活方式来示范他的关系型的训练方法。[188] 耶稣在世的三年半除了传福音、医病赶鬼外最重要的工作就是训练门徒。虽然耶稣本人只有短短的三年半的服侍，但他成功的训练了十二门徒、七十个门徒、一百二十个门徒等等。在三年半的时间里他让门徒和自己吃喝住生活在一起，工作在一起，祷告在一起，医病赶鬼在一起，传福音布道在一起。“耶稣上了山，随自己的意思叫人来，他们便来

---

[188] 小比利•汉克斯、兰迪•克雷格 合着，菲律宾圣经神学院翻译小组 译《成为门徒培训者》（上册），菲律宾圣经神学院出版部，2015，页 125 。

到他那里。他就设立十二个人，要他们常和自己同在，也要差他们去传道，”（可 3:13-14）除了这些言传身教外，耶稣又差派他们出去传道，历练他们服侍的能力。耶稣三年半的服侍最大的成功就是训练出来一批合用的门徒，因此到耶稣被钉十字架，复活，升天后圣灵降临在门徒的身上，他们得到能力，把福音在耶路撒冷、犹太全地、 撒玛利亚、直到地极做福音的见证。从耶稣传福音到今天近两千年来，这个福音的使 命代代传承到今天，这就是门徒训练的成功。耶稣在升天前特别给门徒颁布往普天下去传福音及门徒训练的大使命：“耶稣进前来，对他们说：“天上地下所有的权柄都 赐给我了。所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作“给他们施洗，归于父、子、圣灵的名”）。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守， 我就常与你们同在，直到世界的末了”。（太 28:18-20）因此，今天教会的使命是必须把传福音及训练能传福音的门徒放在首位。这样才合乎圣经，合神的心意，也才是 执行了耶稣起初颁布的使命。所以，DF7 的小组是以训练能传福音的门徒为使命。

F 就是引文单词 Family--- 是英文家庭的意思，简称“F”，小组是家，有爱有关怀，有生命会成长和倍增，可以分殖建立新家。耶稣三年半的时间不是在一所学校训练出能传福音的门徒，而是在人的家里，在服侍的禾场上把门徒训练出来的。今天的教会不是要培训出满腹经纶的信徒，乃是要培训出能传福音的门徒。家庭是训练传福音的门徒最好工场，因为耶稣三年半的时间都是在家里把门徒训练出来。再则初期的教会也是在家里聚会，训练门徒。“他们天天同心合意恒切地在殿里，且在家中擘饼，存着欢喜诚实的心用饭，赞美 神，得众民的喜爱。主将得救的人天天加给他们。”（徒 2:46-47）保罗常常在信徒家里带人聚会传福音及门徒训练。“你们也知道，凡与你们有益的，我没有一样避讳不说的。或在众人面前，或在各人家里，我都教导你们。又对犹太人和希腊人证明当向 神悔改，信靠我主耶稣基督。”（徒 20:20-21）韩国汝矣岛纯福音教会的赵镛基牧师说：“家庭小组聚会是汝矣岛纯福音教会的根基，愿意接受这个概念的教会应把教会改变成以小组为基础的教会”[189]

7---就是七个人，七个门徒、七个组员的意思。据现在管理学研究发现，一般人只有带领七个人的能力，能到佳的管理效果。管理学界对于最佳管理的人数上限给出答案：7 人。换言之，一个人直接管理的成员数量在七个一下时，效果最佳。[190][191]阿里巴巴创始人马云曾说：“一个人管理员工最多七人”[192] 因为要了解一个人工作能力、性格特点、工作意愿、技能水平等等。在搜狐网上老王创业日记中一篇文章说： 在第一个 18 个月，只有一层的扁平式管理架构，大家都听过的一个管理学结论就是，

---

[189] 金东洙、柳东希 合着；许仁策 译，《让圣灵完全浸透的人》，（台北：以斯拉出版有限公司，2012 年 7 月初版一刷），页 124。

[190] 管理真相，超 7 人团队这样管理，2017-09-26，搜狐网。

[191] 合易咨询，《一个管理者到底能够管理多少人》，《食素积福，2018 年 4 月 9 号》，360 个人图书馆。

[192] 马云，《一个员工最多 7 个》，CK365 测控网，职场规划，2013 年 5 月 28 日，百度网络。

每个人的管理带宽是 7 个人，或者说，一个人最多能管好 7 个人，再多就不行了，会出各种各样的问题。[193]企业管理者都知道一个事实，一个管理者如果你能和员工相处一段时 间，他们的积极性就会提高，研究机构 Leadership IQ 针对 3. 2 万人问卷调查发现，管理者每周能与员工相处互动 6 个小时，员工的启发度将提升 29%，工作的积极性提升 30%，创新能力提 16%。Leadership IQ 研究发现：如果管理者贯彻每周与每个员工互动时间达 6 个小时，他们最多只能与 6-7 个员工保持这种水平的互动。[194]

DF7 合起来就是由七个成员组成的小组，成为一个跟随者、受训者、事奉者的 门徒。在充满爱像家一样的小组里被养育、关爱和成长，待成熟后去能分殖建立新的小组，达到不断倍增的果效。过去信徒想多听，现在信徒愿多说。现在人的生活节奏加快，时间显得更为紧张，特别是小组长基本都是带职者，他们要工作，加班、还要顾家庭，照顾孩子，如果给他带领人数过多，他会感到压力很大，无力承担，即或是去做，很难达到牧养，关爱的效果，因为人的精力和时间是有限的。小组聚会不像主日崇拜，牧者只要讲好道，信徒在下面认真听就够了。小组聚会话语分享一般会占小组聚会五分之二的时间，其中有近一个近四十五分钟时间的用来沟通讨论，这样才能了解信徒的需要和问题，帮助信徒把神的话语应用在生活当中。在小组聚会中七个人为一个小组是一个比较理想的人数，但在小组聚会中不一定必须七个人，可以是三个开始、七个为宜、十个人就要考虑分组了。人数若是过少聚会的氛围就会有点淡薄，如果人数多于七个人，组员之间的交流会因时间相对受到限制，因此就要考虑找到胜任的小组长准备去分殖倍增。

第二节 DF7 小组的使命、异象、价值

DF7 小组是一个拥有自己的使命、异象、价值观的小组。这三样在小组当中如同灵魂一样重要。使命、价值观和异象都很重要。教会的目的就是要使人在遵

193 老王创业日记，《每个人的管理宽带是 7 人》，（铅笔道，2018 年 10 月 16 日），搜狐科技网。

194 创业者，《你最多只能管理 7 人》，（创业邦，2014 年 7 月 17 日）百度网络。

行圣经的群体中成为委身的基督徒。只要清楚这点，你便可以建立一个有助实现这些理想的架构。[195]

一、DF7 小组的使命

耶稣的使命是寻找拯救失伤的人，耶稣给门徒的使命是往普天下传福音给万民听，使万民都作主的门徒。今日教会的大使命是传福音，训练门徒。不同的教会在传福音的对象上及针对某些群体个人的具体需要上有更细、更明确的使命。无论怎样，教会不能没有使命。一个没有使命的教会，是不能满足主的心意、是沉睡的、也不是教会在地上存在的目的。教会的牧者有使命，教会不一定有使命。教会有使命，但小组不一定有使命。有个牧师做过调查，百分之九十的牧师都有使命，但百分之九十的信徒都没有使命。安文是一个教会顾问曾经做过调查：他调查了近 1000 间教会、向他们问了一个问题："教会为何存在？"89%的会友回答："教会的存在目的就是照顾我的家庭及个人的需要。"只有 11%的会友回答说： "教会存在的目的是要赢得世界。"他用同样的问题来问教会的牧师："教会为何存在？"令人惊讶的是，结果正好相反。90%的牧师说："教会的目的是为要赢得世界，10%说是要照顾会友的需要"。[196]

美国柳溪教会的小组的使命是："建立一个群体去接触另一个群 体，把四至十人连成一组，带着共同的目标定期聚会、有一位公认的组长带领、透过有计划提供彼此联络、相交和灵命塑造的环境、帮助他们在过程中变得完全委身基督。"[197]

一个教会想要能执行福音的使命，教会牧师得有使命，然后得让教会的小组也要有使命，这样全教会的羊群都会有使命。小组若是没有使命，会众就不会有使命。教会小组的使命是与教会的使命一致的，只是在自己的小组里更具体的执行教会的使命而已。我们教会的使命宣言是："尽心关爱每一个人，去向万民分享福音。" 我们 DF7 小组的使命宣言是："传福音领人归主、用主爱去关爱每一个组员、让新人安家落户委身在教会、带人经历耶稣的生命改变、用神的话语养育组员的属灵生命、在小组中训练能传福音的门徒、倍增分殖新的小组。"小组要有自己的使命宣言，因为："使命宣言和事奉哲学是你事奉成功的关键，因为两者也有导航的作用，可用来描绘准确的航线，领往值得抵达的目的地。"[198]

拥有使命可以让组员确认自己是基督精兵的属灵身份，是基督的门徒，而不

---

[195] 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 16 。

[196] 华理克、《直奔标杆》，（中国基督教两会出版，2008 年 8 月简体版第七次印刷），页 67 。

[197] 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 3 。

[198] 同上，页 2 。

只是一般会众。组员就会产生高度责任感，激发组员的属灵斗志，可以发掘组员最大的潜力，当组员真正拥有使命，甚至不惜一切代价，不惜性命愿意去执行使命。耶稣从始之终都是给门徒使用的是“使命驱动”，而不是“功利驱动”。所以门徒个个都愿意为福音付出代价，愿意为福音舍命。使命还可以增加小组成员的凝聚力以及彼此的依赖和配搭，小组使命而不是个人使命，这是需要小组成员一起配搭去完成的，因为一人不能完成大使命。小组不但是要拥有使命，乃是要活出小组的使命。组长以身作则活出使命，言传身教传递使命，反复在小组中传递小组的使命，组员就会拥抱使命，传承小组的使命。细胞小组教会的小组都有自己的使命，因此组员都有使命感。教会牧师所领受的使命，教会的使命，完全在小组当中给体现出来，整个教会都有使命，也都在执行使命，小组也要执行使命。梁延益牧师说：“耶稣降世，为了寻找和拯救失丧的人。故此，接触未信者就是教会和细胞小组的主要焦点。”[199]

对小组使命的评估、反思与检讨：通过针对我们佳音教会各堂 656 名进入小组会友的问卷调查发现有 87.2%的会友知道我们教会的使命，知道小组的使命。[200] 这个数据虽然不算低，但也不算高，一般在小组内的组员应该达到 90%以上的人知道教会和小组的使命。在小组内会友尚且知道的比例不算高，那些没有进入小组的信徒对于教会的使命，小组的使命所知会更少些。分析有一下原因：平时教会讲台上传讲教会使命依然力度和频繁度不够。有 15%到 35%的会友没有进入小组，一般在小组中比较强调传递教会的使命及小组的使命。没有在教会墙上，课程资料上进行挂贴和印制教会的使命。教会的使命文化氛围不够，停留在理论层面较多。

我们的改进措施：在讲台上每月定期抽一个主日讲台上加大力 度宣讲教会的使命宣言。加强力度推动教会小组化，鼓励人人都能进入小组。在教会的墙面 上，课程资料上印制教会使命宣言。教会活出使命，营造教会使命的氛围文化， 使凡委身教会的弟兄姐妹受教会使命文化的影响，潜移默化的在传递着教会使命。

对小组使命的期望目标：本教会期望会友至少能达到 75%以上知道教会使命，进入小组的组员希望能达到 95%以上能知道并执行本教会使命及小组使命。

二、DF7 小组的异象

在圣经箴言书二十九章十八节说：“没有异象（或作“默示”），民就放肆，惟遵守律法的，便为有福。”对于异象不同的定义，哈佛大学经济研究所约翰肯特教授将异象定义为：“未来的蓝图。为要创造那份未来，将我们努力的原由具

---

199 梁延益，《5x5 细胞小组组长指南》，（香港：G12 小组工程，2009 年 1 月修订合并第二版），页 126 。

200 笔者本人，《论文问卷调查》，2019 年 3 月。

体说明及启示出来”。[201]

约翰肯特教授指出有效率的异象包含六个特征：第一、异象是可以相像的，是可以在心中勾勒出来的。第二、必须是良善、奉献和正义的，如此才能涵盖所有的人。第三、可以实行的，领袖与追随者之间可以相互讨论。第四、必须有焦点，若是可以，应具体是或是不是来回答。第五、要有弹性，可以随着情况及条件的改变做适应度的调整。第六必须是可以理解的，领袖要对跟随者说明异象。[202]

教会需要有异象，小组也同样需要有异象。韩国釜山丰盛教会的异象是：改变肢体、社会及世界的两千两万普宣教异象。[203]丰盛教会教会小组的异象是："两千两万普世宣教异象就是派遣两千名宣教士到各族各邦，建立两万名小组长，承担地区、民族及普世福音化的异象。这个目标是籍着 D12 门徒异象来达成。"[204]美国柳溪教会小组的异象是："成为一间没有人会孤身上路的教会。"[205] 美国马安峰教会的目标声明："带人来到耶稣跟前，并使人成为他家中的成员，使他们在基督里成熟，装备他们在教会中参与事工，在世界以生命宣教，以此来荣耀神的名。"[206]

我们教会的异象是："同心合意兴旺福音、为主赢得百万灵魂。"DF7 小组的异象必须与教会整体异象保持一致，小组异象乃是为达成教会异象，更明细具体。我们教会 DF7 小组的异象是："透过 DF7 小组布道和家庭布道赢得灵魂、再不断去倍增小组，早日成就教会赢得百万灵魂的异象。"小组制定小组异象的好处是：让组员拥有清晰的方向，带给组员心智力的专注，给组员带来挑战的斗志，吸引组员在侍奉上配搭合作，让组员的凝聚力加强，小组异象是推动教会异象成就的关键。金胜坤牧师说："明确的异象是成长的动力。"[207] 制定小组异象的必须与教会大异象保持一致、异象必须清晰不能模糊、异象必须具体可以实施、异象必须适中可以达、异象必须要具有挑战性。小组的异象是由组长提出，组员参与讨论， 然后一起确定小组异象。小组的异象要与教会的异象是一致的，是为成就教会的异象而制定的具体执行的异象。为了让每个组员都清楚异象，拥抱异象需要在小组中传递异象，每周小组聚会都要宣告小组异象，确保异象的清楚，精准、人人都去执行小组异象，也可以随时分享小组的异象。

---

[201] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 52 。

[202] 同上，页 52 。

[203] 同上，页 53 。

[204] 同上，页 53 。

[205] 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 13 。

[206] 华理克、《直奔标杆》，（中国基督教两会出版，2008 年 8 月简体版第七次印刷），页 88 。

[207] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 52 。

使命与异象的不同是：使命是神给于的呼召和托付要去做的具体事情，而异象则是为执行使命所要达到的一个具体的目标。使命是持续不变的，而异象是阶段性的，当完成后可以确定新的异象。使命是完成异象的驱动力，异象是所要去执行使命的一个清晰的方向。没有使命就没有动力，没有异象就不知道该往哪里去做，这两个是相辅相成不可分割的。

对 DF7 小组异象的评估、反思与检讨。通过对本教会各堂 656 名会友问卷调查发现我们教会参加小组的组员有 69. 8%的组员知道佳音教会的异象和 DF7 小组的异象。虽然有将近 70%的组员知道教会异象和小组异象，但这个数据相对不算高，甚至有点偏低。分析原因有以下几点：教会讲台上没有定期宣讲教会的异象， 长时间不提及教会异象，信徒会容易忘记，新人更不容易得知教会的异象。有部分小组没有制定本小组的异象。有部分小组制定的异象较为模糊，组员不够清晰。小组内传递异象的力度不够，没有做到每周宣告本小组的异象。教会没有在墙面上，教材资料上悬挂印制教会的异象宣言。教会及小组在异象上较多与口号和理论，缺少活出浓厚的异象文化氛围。

针对小组在异象问题上的改进措施是：每月抽一周在主日讲台上宣告本 教会的异象及小组异象。印制异象宣言张贴在教会房屋容易看见的地方，起到宣传效果。在教材上印制异象宣言，使人容易看见。制作视频教材，每周主日在公共的大厅的电视机上循环播放，宣传教会异象。 鼓励每个小组一起定期制定本小组清晰精准的异象。在教会及小组营造教会异象及小组异象的文化氛围。

对 DF7 小组关于异象的期望目标是：本教会期望会友至少能达到 75%以上能知道教会的异象，对于已经进入小组的组员期望能达到 95%以上知道并实践教会和小组异象。

三、DF7 小组的价值观

小组中建立天国价值观，属灵价值观，是小组复兴的关键，也是改变人的关键。金胜坤牧师说："教会的复兴始于发现上帝国度的价值。"[208]小组的属灵价值观非常重要，一个属灵的价值观，会影响着走进小组的每一个人，改变着每一个人。在小组中建立起来一个价值观体系，比一套教材都重要。因为教材人学习过后就会忘记了。但小组的价值观是人生活、言语、行为、态度、做事的风格、处理问题的看法和方式等等无处不体现一个人的价值观。价值观能影响人、价值观能改变人、价值观能塑造人。价值观可以潜移默化，言传身教、在生活当中成为一套最有果效的活教材。我们是在 DF7 小组中建立属灵的价值观，天国的价值观。因许多人虽然信了耶稣，但是价值观受世界影响太太，依然是属世的价值观。"看看今天在教会中，许多人因世界价值观的影响，失去了对永恒价值观的看重与追

[208] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 47 。

求。”DF7 小组是要成为改变组员价值观的最好环境。DF7 小组不是教导组员真理与品格为重要，而是注重价值观的改变。“通常人将改变的焦点放在品格上，但我的养育是放在价值观的改变上，因为价值观改变，人就会改变。”[209]“价值的改变是渐进式的，我将养育及训练的焦点放在价值的改变上。”[210]金胜坤牧师说：“充满异象和天国价值观的人，正是我养育训练的目标，但这一切要从价值的改变开始。”[211]只有一个人的价值观改变了，才是真正的改变。“有一个人在发现天国和耶稣的价值之后，甘愿将自己全部的才干献给上帝。”他就是一生与葛培理牧师同工的薛伯利，他曾经为“我宁愿有耶稣”谱曲，并多次在葛培理的布道会中献唱这首诗歌。[212]

小组价值观的关键作用是，组员们的价值观一致才能有共同语言交流，达到心灵深度合一，在侍奉上的配搭才会默契，价值观一致才有属灵的氛围去影响改变人。在 DF7 小组中组员要把属世的价值观更新为属灵的价值、把期待关心变为付出关爱、把封闭自我变为乐意敞开、把自我中心变为以神为中心、把自由散漫变为纪律性强、把懒惰厌学变为竭力追求。

美国柳溪教会有五大价值观来形容教会存在所要产生的生命改变：恩典（领受和传扬基督的拯救工作），成长（追求基督的样式），小组（与别人建立意义深远的关系），恩赐（按照属灵的恩赐和热情来服事基督的身体），及良善的管家（籍着奉献给教会和留给自己的东西，善用我们的资源来尊荣神）。[213]美国柳溪教会的关键的小组价值观：[214]肯定、保密、付出、敏感、祈祷、问责、开放、布道、坦诚、倍增、安全。

DF7 小组的价值观是：坦诚交流 、绝对守密、彼此关怀、深 度合一、同步一致、协助配搭、互相成全、接纳饶恕、竭力追求、执行异象、纪律性强、定期分殖。

DF7 小组原则的五大核心价值观

1、传承：每个小组都要传福音，把基督的生命，福音的使命，事 奉的异象。还有 真理、恩赐、恩膏、爱心、热心、信心、忠心、爱主、奉献等等一代一代的传承下去。但你已经服从了我的教训，品行，志向，信心，宽容，爱心， 忍耐，提后 3:10 你从我听的那纯正话语的规模，要用在基督耶稣里的信心和爱

209 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 51 。

210 同上，页 51 。

211 同上，页 51 。

212 同上，页 49-50 。

213 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 4 。

214 同上，页 107 。

心，常常守着。提后 1:13 想到你心里无伪之信。这信是先在你外祖母罗以，和你母亲友尼基心里的。我深信也在你的心里。为此我提醒你，使你将神借我按手所给你的恩赐，再如火挑旺起来。提后 1:5-6

2、关爱：在小组中对组员用主的爱去进行全人关怀，一个刚出生 的孩子， 不能马上训练，乃是要关爱，爱心造就新生命。小组是像家庭一样充满爱和温馨， 爱心关怀小组的每个成员，家庭突出的就是爱。我们既是这样爱你们，不但愿意将神的福音给你们，连自 己的 性命也愿意给你们，因你们是我们所疼爱的。帖前 2:8

3、养育：透过小组喂养基督徒的属灵生命，以至成熟为更丰盛的 生 命。教 会单单靠一个主日讲道远远满足不了人生命成长的需要。往往主日讲道是对大众的不是针对个人的，因此很多人的实际需要和问题却得不到帮助和解决。小组可以细化，针对每个人的需要进行养育和喂养。这样信徒的生命才能茁壮健康的成长。我们作基督的使徒，虽然可以叫人尊重，却没有向你们或向 别 人求荣耀，只在你们中间存心温柔，如同母亲乳养自己的孩子。帖前 2:6-7 弟兄们， 我从前对你们说话，不能把你们当作属灵的，只得把 你们当作属肉体，在基督里为婴孩的。我是用奶喂你们，没有用饭喂你们。那时你们不能吃，就是如今还是不能。林前 3:1-2

4、训练：我们的小组时 DF7 是家庭和门徒训练的融合，孩子不是 单单去爱就够了，要训练他能做事，不让父母要养一辈子孩子，也养不大，什么都不会做，什么都不能做，这是父母的耻辱和悲哀。因此我们要训练组员成为能传福音的门徒。拥有恩赐有能力传福音，拓植小组，有能力去牧养。我儿阿，你要在基督耶稣的恩典上刚强起来。 你在许多见证人 面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。你要和我同受苦难，好像基督耶稣的精兵。提后 2:1-3

5、成全：父母对孩子是无私的爱和付出，当他长大成熟之后，他 要找对象结婚生子建立家庭，他要做事，发挥他的才干能力智慧。做父母的不会因为把孩子辛辛苦苦养大，就留在自己的身边，阻止儿子结婚，女儿出嫁。这是违背神造人的一个祝福的律。因此要成全他们去建立新的家庭，建立开拓新的小组。

DF7 小组的传承、关爱、养育、训练、成全这五大核心价值观会成为小组当中的灵魂，让小组在这五个核心价值当中去建立、去成长、去训练，去成全。韩国釜山丰盛教会的金胜坤牧师说：“是的，最重要的是价值观改变。价值观若不改变，要进入健康的小组教会将会是一门课程及另一种负担。”[215]

对 DF7 小组价值观的评估，通过对我们教会 656 名会友调查问卷发现知道教会及小组价值 观只占 50.6%。这个数据是比较低的，价值观是教会及小组的核心

[215] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 51 。

属灵文化部分，这个数据较低，教会和小组都很难形成良好的影响及传承。分析造成较低的有一下几点原因：在 2102 年刚开始推动 DF7 小组时，我们非常强而有力的在宣讲小组传承、关爱、养育、训练、成全五个核心价值观。但这几年较少宣讲这个五个核心价值观。我个人虽然把教会“为使命而活，为异象而做”的核心价值观牢记在心中，悬挂在自己办公室的墙面上，以及自己的微信和 QQ 的签名上，但是没有特别强调让每个牧者及组长都拥有共同的价值观。小组中没有确定本小组的价值观，大家认知模糊。在小组中没有特别的强调 DF7 小组的价值观及核心价值观。在教会及小组依然是缺少鼓励众人活出价值观的文化氛围，缺少影响力。关于传讲价值观的口号少，执行力度较少。

对价值观的改进措施：每月定期抽一周宣讲报告加大力度宣讲教会“为使命而活，为异象而做”的核心价值观及教会其他价值观。把教会的价值观悬挂上墙， 特别是核心价值观，使人常常容易看到便于记忆。营造教会价值观的属灵文化氛 围，发挥价值观的影响力作用。协助小组执行本教会的价值观，并根据教会的价 值观制定本小组准确的价值观。在小组中反复强调教会的价值观及小组的价值观。并要在小组中营造教会价值观及小组价值观的文化氛围。 加强看重教会价值观和小组价值观，甚至比其他更为强调，化时间和功夫来建造教会价值观及小组 价值观。竭力维护教会价值观及小组价值观，不允许人来破坏和改变。

对 DF7 小组价值观的期望目标：教会从牧者到同工及会友能有一个统一的价值观是极为重要的，因此期待教会能到 95 以上都能明白教会的价值观及小组的价值观。虽然这个目标较大，想要达到有点难处，但是教会应该排除一切难处建立教会及小组的价值观文化。

应当把改变组员的价值观当作焦点，组员的价值观若是没有改变、会带来很多麻烦的问题。组员的价值观若是不一致、会带来很多的混乱和冲突。因此教会牧师要想成功的让小组健康的运营，达到小组的功效，必须集中焦点在组员的价值观的改变上，特别是组长的价值观改变至关重要，更要塑造小组有一个天国价值观的属灵氛围。

第三节 DF7 组员结构与小组架构

小组要健康运作就必须有小组架构。梁延益牧师说：“细胞小组教会与家庭教会并不相同，后者由十五至二十五人每周聚会，一般来说，每一个家庭教会都是独立的，他们可能与其他的家庭教会有接触，但却是各自为政，没有共同的体制、结构。反之，细胞小组教会则有一个较紧密的横切面结构，连接维持细胞小

组教会的生活。”[216]小组不但要看重热诚的灵性，也同样需要小组架构来达到小组的健康发展。金胜坤牧师说：“灵性主义者倾向于看重祷告，轻视组织；方法主义者倾向看重组织，认为若有某种组织，教会就会成长。”[217] 组织架构可以达到小组的目标。“教会的组织架构不能成为积极投注的目标，而是为了达成目标所使用的手段。”[218]可以分为小组内部的组员结构与整个小组的架构系统。

一、DF7 小组的组员结构

小组就是一个家。我们不断的强调我们是一家人，实际上，小组聚会是耶稣生命的家人聚会。[219] 在一个家里应当有几种人婴儿、青少年、壮年、老人。金胜坤牧师说：“在小组里，属灵的年龄层很多样化，有刚出生的婴儿、也有小孩、青年、还有成年人及为人父母者，这些都是小组的属灵年龄层，而小组长理当由父母年龄层的人来负责。”[220] 圣经约翰一书二章十二到十四节说：“小子们哪，我写信给你们，因为你们的罪藉着主名得了赦免。父老啊，我写信给你们，因为你们认识那从起初原有的。少年人哪，我写信给你们，因为你们胜了那恶者。小子们哪，我曾写信给你们，因为你们认识父。父老啊，我曾写信给你们，因为你们认识那从起初原有的。少年人哪，我曾写信给你们，因为你们刚强， 神的道常存在你们心里，你们也胜了那恶者。”在这段经文当中写了有四种人。小子（孩童）、少年人、父老、还有写信的人是壮年。加起来正好是四种人。因此，在小组里面应当有、小羊组员、门徒组员、核心组员、组长组员四种组员，再加上福音朋友，称之为福音组员。一般小组聚会当中有这五种类型的组员，才算是健康完整的小组聚会，就像一个家一样有父老是荣耀、壮年、青年、少年、婴孩。

美国柳溪教会小组成员结构是：[221]组长、教练、慕道友、新朋友、门徒、需额外关顾的人、招待、儿童、见习组长。在结合成组时，要注意平衡三种不同成熟程度的信徒的人数。为要使小组成为有效的群体，组内应有属灵的孩童（小子)、年轻人（少年人）和父亲（父老）程度的信徒。[222]

---

216 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 56 。

217 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 199。

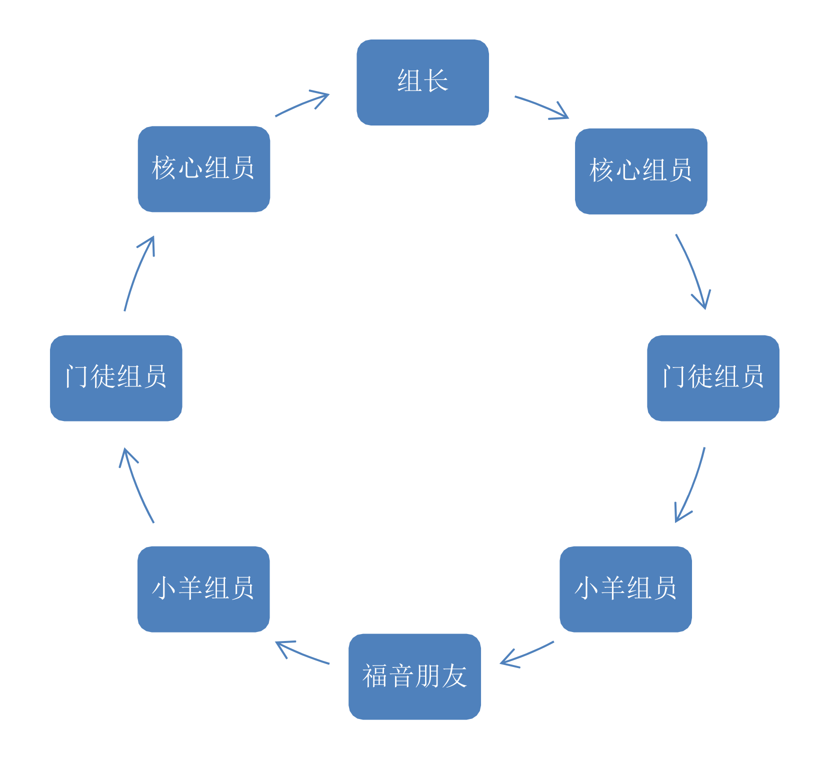
218 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 51 。

219 同上，页 108 。

220 同上，页 108 。

221 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 19 。

222 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 18 。



DF7 小组成员是有组长、核心组员、门徒组员、小羊组员、福音组员组成。组长如同父母、核心组员是比较成熟的青年、门徒组员是青少年、小羊组员是属灵的儿童、福音组员就是孕育中的 Baby。组长是负责整个小组的牧养，治理，带领，策划聚会、小组布道、问题处理、鼓励、晋升、督导。还要引导，陪练门徒组员，关怀每个组员。核心组员也是副组长，是小组长的得力帮手、也是未来的小组长、协助组长牧养、关怀、祷告、主持、敬拜、等等。服侍关怀陪伴门徒组员。门徒组员是新人关怀者，负责照顾关怀喂养小羊组员，与小羊组员的信息交流沟通，陪伴与关怀。小羊组员是负责向福音朋友作自己信耶稣得救的见证，联络福音组员，陪伴福音组员。福音组员是福音组员是在孕育生命，孕育希望。

组员在小组里面的身份界定清楚，可以让每个组员清楚知道自己在小组里的身份以及职责和分工，让组长便于分工和督导。在小组里每个人都要参与学习，人人都要事奉。组长起初要把精力，时间花在组员身上，等其中一个组员达到门徒组员，就可以带她照顾小羊组员。组长和门徒组员，小羊三位组员一起给福音朋友分享福音。组长可以带核心组员给门徒组员上一对一牧养辅导。核心组员可以和门徒组员一起去关怀探访小羊组员。比较清晰属灵成长的阶梯，当组员迈上一个属灵的台阶，会对自我肯定，又会让组员有新的目标追求。

福音朋友认识耶稣得着生命后，就可以成为小羊组员。小羊组员通过半年学习两门课，拥有成长见证可以成为门徒组员。门徒组员通过半年学习两门课可以成为核心组员也可称为预备小组长。核心组员通过半年学习两门课，可以成为实习组长也叫副组长。再学习半年完成两门课被组长推荐，大组长的推荐，教会牧

者认可，可以任小组长，分殖新的小组。基本上从小羊组员到小组长整个历程大约两年时间。小组就是一个属灵的小家，老练的组长和实习组长，门徒的组员和生命幼小的组员，这是一个健康完整的家。然后大家都期待传福音服侍福音朋友， 为小组赢得新成员，让小组充满希望。

DF7 小组在 2018 年以前是没有明确组员的身份，只是有组长和副组长，然后是组员。后来看到美国柳溪教会小组对于小组成员有较明确的界定，于是受到启发，然后开始在 DF7 小组中尝试使用组员角色定位。经过一年的组员角色定位实践，在 656 分问卷调查发现有 60. 8%的组员清楚组员角色定位，这个数字应该不算为高，还没有达到预期目标，因为在小组里基本上应该是 100%的组员都应该知道自己在小组里的角色定位。经过分析有以下几个原因：因为过去在小组中没有组员角色定位，时候来添加的，从 2018 年才开始正式推动，时间短，还没有在小组中完全实施到位。有些组员没有按照教会的培育系统上课，虽然他参加小组的时间已经 达到进入新的组员角色，但是因为没有完成该学习的课程，因为依然是原来的组员身份。因为组员没有按期学习阶段课程，无法进阶。一致于出现组员角色空位。比如，小组内有组长，有小羊组员，门徒组员、但比较难以产生核心组员。小组的福音布道性弱，福音组员较少，甚至没有福音组员、一致于断层，无法安阶梯递进，无法产生新的组长。

针对小组成员的角色结构存在的问题有一下几个点的改进措施：在小组中反复强调推动组员角色定位的好处与需要。 鼓励组员传福音，带新人进入小组，成为福音组员，为组员的进阶提供不断的后续人员。鼓励组员按期参加教会的培育系统学习，按定期完成学习内容，以便可以进阶。组长对组员督导鼓励，达到核心组员关怀门徒组员、门徒组员关怀小羊组员、小羊组员关怀福音组员。在小组内实施一对一的关怀、陪伴自己的组员，协助他学习和操练，能顺利的完成组员进阶。建立督导机制，每个组员都负起责任，不但完成自己进阶，也协助自己所关怀服侍的组员完成组员进阶。根据实际需要及时采取合适的策略去完成组员进阶。

组员的进阶直接关乎小组是否在执行福音使命，也是对小组的关怀、牧养、门训、成全等核心价值观的考验和实施。更是关乎小组成员能否倍增、组长能否倍增，然后就是小组能否倍增。因此，对于组员的角色定位及倍增期待是达到 100% 的认知和实施。组员的倍增关乎组长的倍增，组长的倍增关乎小组的倍增，小组的倍增关乎堂会的倍增，堂会的倍增关乎百万灵魂的成就。

二、DF7 小组的组织架构

小组化的教会不但有热诚的灵性还要有合宜的小组架构。小组架构是保证小组系统健康有序的运作，没有架构就像身体没有骨架，就不成体型。什么样的架

构，带来什么样的发展。若是架构的设置过大，无法达到，就像建造一栋很大的建筑物，但却没人入住，是空置，没有意义。若是架构设置太小，又不适合教会的发展，架构又成了教会发展的障碍。因此，要根据教会的异象、使命、教会的实际状况设置合宜的架构。“组织是一种将异象具体化的系统，要建立一个有效率的组织，首先异象要明确。”[223] 小组不能独立存在，而是要连接在小组架构之内。就如肢体必须连接在身体上才会发挥其功能和作用。目前几个比较典型的小组模式，他们的架构也都有所不同。但都有一个共同点，细胞小组的教会都是有架构的。小组架构是为了更好的支援小组长，使小组健康运作发挥作用。“小组组长和教练不必独个儿事奉，我们设计了一个架构，在小组长和教练关顾别人的同时，他们也能得着别人的关顾。”[224] “要贴切形容细胞小组教会，可以设想她是个身体，由许多的细胞组成，但没有一个细胞可以独立存在，乃是以爱联系。”[225]

1、DF7 小组架构

基于叶忒罗模式的地域性太强，容易分割小组之间的生命关系和比较强调管理，目前不太适合国内教会的倍增性和建立良好的属灵关系。G12 小组的模式虽然能快速的倍增的发展，但对于国内教会弟兄姐妹高强度的工作以及几乎超长加班时间，根本没有时间照顾服侍那么多的组员，也没有精力去带更多的小组。还有国内目前依然是半封闭的状态背景下，不太适合做超大型的教会，一般教会发展到五百人算是上限，超过一千人的教会都会受到环境的冲击和压力。教会最佳聚会人数应该是在两百人左右，人数再多则就要考虑分堂。韩国丰盛教会的小组模式对于全职的督导需求太多，中国教会不比韩国教会奉献度大，中国教会的奉献力度较弱，无法承担那么多全职同工。因此，根据国情我们佳音教会在神的带领下设置 DF7 小组架构。“各式各样的小组得以发展出来，为要适切各堂会众的需要和成熟程度。”[226] 本架构图如下：DF7 小组的系统架构图：

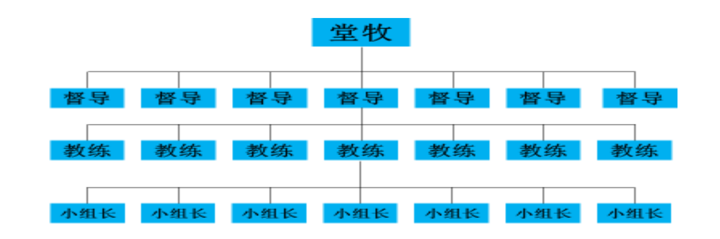
---

223 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 201 。

224 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 22 。

225 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 56 。

226 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 17 。



每个小组聚会人数为 7 人，从三个人开始一个小组，到七个人时就要考虑去倍增一个新的小组。倍增一个小组，组长成为大组长，也叫教练。倍增到七个小组为一个教区、负责本区教区的为督导，倍增到三到七个教区为就可倍增植堂成为堂牧，是中国典型四代同堂的小组模式。原则上从小组聚会人数以七为基数， 到七人以后考虑分组，大组、到教区都不超过七个。整个架构牧者负责的教区到小组长不超过四代，到四代后，教练就要升级为教区督导，一直保持四代同堂的模式。一个堂会的教区达到七个后，基本上就要考虑再倍增植堂了。

2、小组长

小组长是整个小组的核心人物，是小组健康成长的基本条件，也是小组能否倍增的关键。赵镛基牧师说："因为小组长是整个小组的核心，如何找到合适的小组长，可说是成功的关键。"[227]"倘若你期望成功地推行家庭小组，就必须先找出适当的人来担任小组长。"[228]"小组的爆发力不在小组，乃在于小组长。"[229]小组长负责带领关怀七个人左右。是牧养组员，关心组员的小牧者。组长不是教导真理的教师，乃是活出基督的生命，用见证和榜样去影响组员。"小组的牧养是生命的见证多于理论的宣扬。"因此，小组长不需要是一个出色的圣经教师，也无必要是出色的传达讯息者。最重要的，组长必须是对羊群有爱心，关心他们的需要，牧养服事他们。"[230]因此，组长的生命就比口头所表达的更为重要。"[231]"小组长不是教导查经的师傅，而是牧者或是父母。"[232]小组长不但牧养关怀组员， 要为组员祷告，还要督责安排每周的小组聚会分工安排一切事工。与组员一起制定本小组内的具体异象目标。尽力传递推动教会的异象，信息，任务、监督守望

[227] 赵镛基，《我就是这样服事》，（内部资料），页 93 。

[228] 同上，页 95 。

[229] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 118 。

[230] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 41 。

[231] 同上，页 13。

[232] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 109 。

组员一个都失落迷惑、发现举荐预备小组长接受训练。小组长要定期向教会牧者或是小组干事交账。让教会牧者了解小组的健康状况及发展。小组长的事奉很多， 作用很大，付出会很多，需要更多的关怀。“小组长的工作量是惊人的。可是， 组长并不是孤军作战、他也需要别人的牧养和关心，也需要别人的推动及装备。”[233]

3、教练（大组长）

教练也是大组长负责带领自己的小组履行组长职责，负责和教会牧者甄一起来选出新的小组长人选，引导鼓励辅导鼓励新组长的在小组中的服侍。陪伴新的小组长直到他能熟练的带领小组。教练还要关怀新的小组长为他代祷守望，帮助新的小组长达到小组成长的预期目标，并且还要协助和新的小组长一起评估找出解决问题的策略。教练不但要带自己的小组，也要关心自己负责的小组长，还要去关心小组长的家人。韩国丰盛教会的超级小组长，是负责带领五个小组长，超级小组长就相当于教练。超级小组长不但自己要带领自己的小组，还要去关心探访 D5 小组所有的家人；[234] 组长若是没有教练的支持关怀，会有软弱，迷茫。当有教练支援组长，会确保小组长能胜任完成带领小组的服事。“每位组长都会有自己的教练的支援，每位教练也会有部门领袖支援。”[235] 教练不是要去训练小组长，乃是陪练组长。小组长是有教会的牧者进行培训，而教练则是对组长的陪练。

4、督导（区长）

督导要负责监督引导本区众位小组长朝着异象带领小组。负责关怀照顾本区小组长生命不断更新成长。负责召开本区小组长的深入交流互动沟通，负责处理本区小组长解决不了的问题。负责策划安排本区小组定期举办联合聚会。负责探访本区小组聚会，给与评估引导。负责每月给本区小组长定期聚会一次。“督导每个月要与全体的小组长定期聚会一次。”[236] 对于督导要求不一定会教导很强，讲道很好，但要与牧者异象一致，行政管理能力强、执行力强。“每个牧区都由一位区牧负责牧养……具备辅导、行政、布道方面的恩赐，故此，他的事奉是以人的需要为重，不一定要有讲道或是教导的恩赐，因他不是以讲坛为事工重心。”[237] 对本区的事工每月要负责向教会牧者交账，让牧者了解本区的小组发展状况。“区牧的活动主要为适应小组的需要而进行，职责方面是作各小组联络员和指引者，一如身上肢体，小组间的关系互相依存；区牧与小组关系，除了依存外，亦

---

233 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 13 。

234 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 109 。

235 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 23 。

236 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 121 。

237 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 59 。

是互相从属。”[238]

5、堂会牧者

每个堂会的牧者负责培训小组长，培训教练和区长。“建造小组长最重要的是持续不断地养育小组长。”[239] 为了堂会小组能使小组健康的发展，保证组长的质量与成熟、以及保持教会合一、堂会牧者必须培养小组长。“我们教会每周有一次是小组长与主任牧师聚会的时间，这段时间成为领袖班，让参加的小组长及实习组长接受养育。”[240] 金胜坤牧师说他非常看重领袖班对小组长的栽培：“我们教会最重要的聚会就是领袖班，最优先得知教会重要决策的也是领袖班，我非常看重领袖班。”[241] 堂会牧者并要负责整个堂会的牧养、行政管理、监督引导众位区长及小组长朝着异象区带领小组。负责关怀照顾本堂区长及小组长生命不断的更新成长。负责召开本堂区长的深入交流互动沟通。负责处理本堂区长解决不了的问题。负责策划安排本堂区长定期举办联合聚会。负责探访本堂区会联谊会，　给与评估引导，各堂会牧者定期要向负责向主任牧师交账。“细胞小组教会最高的属灵领袖是「主任牧师」，各同工都向他负责，接受他的引导和牧养。世界上最大的教会主任牧师赵镛基曾经说过：没有主任牧师，整个细胞小组教会就会联合不起来。”[242]

DF7 小组架构模式的优点是根据中国教会本土的背景下设置出来的，可大也可小。若是环境比较宽松，牧者也可以发展大一点的堂会，可以分为十个教区，十二个教区，甚至是二十四个教区。若是环境较有压力，采取可以政府能容忍的三十到两百人左右的中小型堂会模式，若是环境压力过大，甚至可以化整为零的方式，可以没有堂会，完全分散到家里进行小组聚会。这是一个伸缩性，弹性较强的小组模式。

从目前我们教会近 31 个大小不同的堂会对牧者的问卷调查数据显示，根据推动实施 DF7 小组时间的不同，力度不同。2102 年实施 DF7 小组有 10 个堂会，占 30%，2013 年实施 DF7 小组的有 6 个堂会，占 20%。2014 年实施 DF7 小组的有3 个堂会，占 10%。2015 年实施 DF7 小组的有 3 个堂会，占 10%。2016 年实施 DF7 小组的有 4 个堂会，占 13. 3%。2017 年实施 DF7 小组的有 3 堂会占 10%。2018 年实施 DF7 小组的有 2 堂会，占 6. 7%。根据三十一个堂会的问卷调查数据显示，40% 有四分之一的倍增。10%有三分之一的倍增，13. 3%有二分之一的倍增，3. 3%有百分之百的倍增。还有 33. 3%的没有倍增。目前百分之百的倍增的堂会及二分之一

---

238 同上，页 58 。

239 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 118 。

240 同上，页 118-119 。

241 同上，页 119 。

242 梁延益，《细胞小组教会组长指南（上）理论篇》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年修订版），页 60 。

倍增已经达到督导程度、基本上完善了 DF7 小组的架构。

三分之一倍增的堂会同样达到组长和教练及牧者的架构，要达到督导还需要提升更多。四分之一倍增的堂会同样也是达到组长和教练这个架构当中，需要提 升进阶的更大。从目前的调查问卷来看，根据 DF7 的小组架构，只有 1 到 3 个基 本达到完善的架构，其他还是只刚达到组长和教练也是大组长的架构当中。同时 也根据 656 组员的问卷调查发现只有 44. 5%的组员知道 DF7 小组架构，还有 55. 5% 不清楚小组架构。因此，目前大部分的堂会还没有完善整个小组架构，由此可见 小组的倍增显得比较迟缓。根据分析得出以下几个原因：因为 DF7 小组是渐进性的研发出来的，不管是课程，还是组员结构，小组架构，都不是全部设计完成才 做的，乃是根据发展成长逐步完善的。小组架构也是在 2014 年有雏形，2017 年才正式定型。2018 年正式实施推动，实际推动整个小组架构也只有一年之久。大部分组员因为工作太忙加班时间过长，没有时间完成阶段内的课程无法达到进阶。长三角区域民工型教会流动性太强，很多组员甚至小组长都无法完成学习的课程， 就已经离开教会，到别的城市去工作了。组长的文化程度比较有限，我们教会人 员初中文化程度占 48. 3%，小学程度占 19. 7%，高中占 10. 2%，大专占 13. 6%，本科只占 6. 9%。特别是某些堂会几乎都是初中和小学程度，本身的学习能力，工作能力，带领能力都受很多的限制。教会牧者的投入和督导不够。根据牧者问卷调 查发现有 66. 7%的牧者认 为自己没有达到预期效果是自己投入的力度不够。33. 3%的牧者认为自己没有完全按照 DF7 的模式和要求去做。

针对 DF7 小组架构存在的问题采取一下的改进措施：鼓励实施 DF7 小组的堂会牧者加大力度去做完全按照 DF7 小组的模式去做，不能使用混合系统，免得系统冲突。加大力度对组员的培训，特别是选出那些受过较高教育的组员，有能力的组员进行栽培训练。争取在培训组长时选择职业，工作比较稳定的组员，免得组长流失，小组无法正常运作，更无法达到小组倍增目标。DF7 小组架构已经成型，加大对组员的教导，能达到对小组架构清晰的认识。期待每个实施 DF7 小组的堂会，能在三年半内完成小组，教练，督导这三个进阶。

第四节 DF7 小组布道和家庭布道

传福音是教会的大使命，一直都不会改变，教会在地上最大的使命就是要传福音。但传福音的方式方法有很多种，比如个人布道、音乐布道会、茶花布道会、大型布道会、多媒体布道等等很多种布道方式。随着时代的不同需要不断的探索出有效的布道策略。目前我们佳音教会福音布道系统是采用小组布道和家庭布道两个策略。

一、小组布道

小组布道是耶稣首创的，初代教会就是传承使用小组布道带来了美好的福音果效。“小组布道是耶稣基督使用的布道法（太 28：18-20），也是保罗使用的布道策略。（徒 18:1-4）”[243] “初代教会承接了耶稣的布道精神，首创以小组布道的方式，使大能的福音在历史上留下不可抹灭的足迹。”[244] 小组布道就是由教会教练和小组长带着组员组成一个为期十二周的福音小组，因为福音朋友可以在为期十二周的过程中体验神的爱，心门容易被打开。“过去基督徒常用点状式布道会的方式来传福音，大家热心的把人带到教会参加一次性的布道会，但一次性的信息内容只能让慕道友有机会理解福音，却无法经历福音的价值——就是神的爱。”[245] 小组布道有详细具体的策略和布道内容，像家一样的氛围，比较容易吸引福音朋友来参加。“幸福小组所散发的家的氛围会产生一种福音的致命吸引力。”[246]小组布道可以克服个人布道的恐惧感。“以小组布道的方式传福音，可以克服独自传福音的恐惧，因此能长久进夫妻教会行下去。”[247]个人布道是单打独斗很容易失败，渐渐失去会传福音的热忱和动力，而小组布道是团队作战，恩赐可以互补、彼此鼓励、激发热情。“因为一个人传福音不但孤单，紧张、还容易失败。失败几次以后，热忱就被消磨殆尽了，等他成为资深的基督徒后，就再也不传福音了。”[248]“另外，团队传福音还能达到互补的功效。”[249]小组布道容易吸引会友加入到福音的队伍当中。“透过敞开小组来传福音，容易使漠不关心或是消极的人一同参与，这就是小组的最大优点。”[250] 台湾福气教会的三分之二的会友投入到小组布道事工当中。“福气教会在二〇一八年上半年公开了 335 个幸福小组……全教会可说是超过三分之二的基督徒都投入在福音的最前线。这都是因为幸福小组是一个扁平化，有心就能参与的传福音策略，传福音的果效自然大大提升。”[251]

小组布道一般七人为宜，至少需要三人，使用我们教会编写的《小组布道》教材进行福音布道。这个小组是阶段性，当完成本次的小组布道事工之后就可以解散，等要再传福音时再重新组建起来。一个小组在一年内至少需要有组建一次小组布道，最多三次、两次最为合宜。在小组布道中赢得的灵魂带他们进入教会礼拜、也带他们进入到自己所在的小组中聚会。高雄福气教会的杨锡儒牧师在经

---

243 金胜坤，《幸福小组 I》，（台湾：道声出版社，2014 年 8 月初版），页 4 。

244 金胜坤，《幸福小组 I》，（台湾：道声出版社，2014 年 8 月初版），，页 4 。

245 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 33 。

246 同上，页 31 。

247 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 131。

248 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 30 。

249 同上，页 30 。

250 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 131 。

251 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版），页 32 。

过六年使用幸福小组布道之后得出结论说："这些年间，我们针对幸福小组做了许多的研发与改良，在深入的探讨后，确认小组布道是目前最优异的布道策略。"[252]金胜坤牧师说："敞开小组是小规模关系布道运动……这是很适合现代人的布道战略，初期教会当时罗马是因这小规模布道运动被征服，被共产化的冻土里之地中国能够扩张福音，也是因为就像敞开小组那样的战略所致的。"[253] 布道小组幸福聚会是二十一世纪后现代时期的合宜布道方案。[254] 小组布道给丰盛教会带来大的丰收。"从丰盛教会开拓以来到如今，我们也是以小组布道的方式进行幸福小组，许多人在幸福小组品尝到福音的滋味而归向耶稣。"[255] 金胜坤牧师说他们教会有 70%的信徒都是透过小组布道信耶稣进入教会的。我们教会的会友约 70%是透过敞开的小组进入教会的。[256]

二、家庭布道

上帝非常看重家庭，神起初最早建立的是家庭，并且祝福他所建立的家庭。耶和华　神将那人安置在伊甸园，使他修理看守。（创 2:15-18）；（创 1:27-28）上帝在第一次毁灭世界时却单单救了一个家庭。（创 7:1）耶稣常常到家庭进行布道（路 19:9-10）；（路 10:38-39）保罗进行家庭布道。（徒 16:29-32）；（徒 20:20）上帝建立家庭为要得到虔诚的后裔。（玛 2:15）

当夫妻都接受耶稣，对孩子在信仰上会带去影响，子女较为容易信耶稣，而且可以使信仰代代传承，得着家庭就是得到下一代。美国爱德华兹的家庭两百年依然传承基督的信仰，虔诚敬畏神。约拿单·爱德华兹（Jonathan Edwards）尽管他很多责任，很繁忙，他每天一早都给孩子们大声朗读一章圣经，而且每天都抽出一小时与孩子们玩。到 1900 年为止，这对夫妇的后代中一共出了 13 位大学校长，65 位大学教授，100 位律师，1 位杰出的法学院院长、30 位法官、57 位医生和一位医学院院长。调查还发现其后代中还有 70 位担任公职、3 位曾任美国参议院、3 位曾任大城市的市长、3 位州长、1 位美国财政部的审计员、1 位美国副总统。这个家族成员一共写了 1035 本书、编辑了 18 本杂志和期刊。这个家族的成员中有不少人进入了全职服事的禾场，陆陆续续出了近百名海外宣教士！[257]

当一个家庭基督化不但可以传承基督信仰，还能影响就会祝福影响千万个家庭。台湾苏文隆、苏文峰牧师家庭是基督化，至于我和我家事奉耶和华的现代版

---

252 同上，页 12 。

253 金胜坤，《敞开小组实行指南》，（韩国釜山图书出版，2007 年 4 月初版）页 4 。

254 金胜坤，《幸福小组 I》，（台湾：道声出版社，2014 年 8 月初版），页 封三。

255 同上，页 4 。

256 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 131 。

257 大卫和桑迪，《家道》，2017 年 7 月翻译，（内部资料，非卖品），页 7 。

的家庭榜样。他们家庭只从爷爷信耶稣，爸爸妈妈立志家庭侍奉耶和华，现在已经到五代人，都成为虔诚敬畏神的人。并且第三代有五位全职侍奉，第四代已经有三个家庭全职侍奉。虽然其他家庭没有全职侍奉，但都在自己的职业上侍奉神。所以我与内人特别注意孩子们的家庭宗教教育，带领他们一个个建立与神稳固的关系，并在他们寻求人生的方向时，鼓励他们以神的国优先。因此，八个孩子当中，有五位全职事奉，另外三位也都在不同岗位上尽心侍奉，我这受主托付的指挥官，总算看到了一点成果。[258] 我们家境极其清寒，但是我们六个姐妹（钳、笑、喜、悦、守、罕），不但不必像别的人一样从小做女工，反而个个完成义务教育、有的进长老会的女学，或是女子学院，或往台北读护理、、产婆学校等等。后来我们家的子孙中更是出了不少牧师，传道，长老、执事、医学博士、工程师、教育家、大企业家、从我父亲算起到现在已第四代，没有一个是在救恩门外的。[259]如今，妈妈的身子虽然仿佛被局限在美国洛杉矶天普市一栋平住宅的一个房间中， 默默无言，然而，透过儿女孙辈所做的文字，牧会，宣教社工、神学教育、她的属灵影响力却遍及世界。[260]

家庭布道可以影响到自己的亲友邻舍。彼得就请他们进去，住了一宿。次日起身和他们同去，还有约帕的几个弟兄同着他去。又次日，他们进入凯撒利亚。哥尼流已经请了他的亲属、密友等候他们。（徒 10:23−24）笔者本人家庭是从 1980 年我妈妈第一个信耶稣，也是我们村庄第一个信耶稣。然后我们的邻居，一个、两个、三个、后来村庄有超过五十人信耶稣。我们现在四个兄妹都已经结婚生子， 但都因为家庭的信仰传承孩子们也都是基督徒，并且我们家出来两个牧师，两个传道。还有我们亲戚，我舅舅、表哥、四个表姐妹都信耶稣，其中一个表哥成为牧师全职侍奉。我五个姑姑因我家信耶稣也都相继信耶稣，大姑家的女儿在带职侍奉神。[261]

现代家庭危机重重。首选是婚姻的危机，传统的婚姻观因受金钱和女权主义的影响，开始逐渐瓦解，当今中国离婚率急剧上升如下两个图所示：[262]

---

258 苏铜钟、苏谢守、苏文隆、苏文博、苏郁美、苏文峰、苏文哲、苏顺美、苏文安、苏心美，

《至于我和我家》，（台北：天恩出版社，2009 年 1 月再版），页 64 。

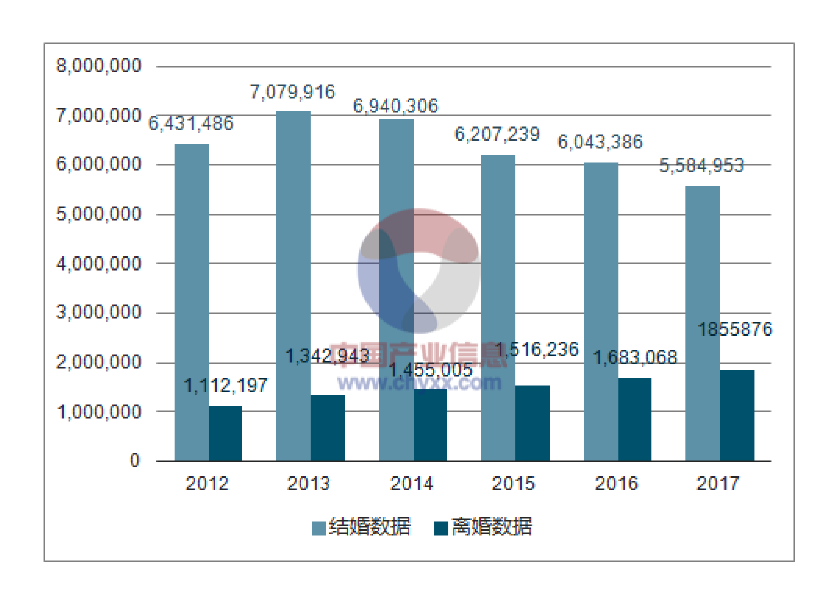
259 苏铜钟、苏谢守、苏文隆、苏文博、苏郁美、苏文峰、苏文哲、苏顺美、苏文安、苏心美，

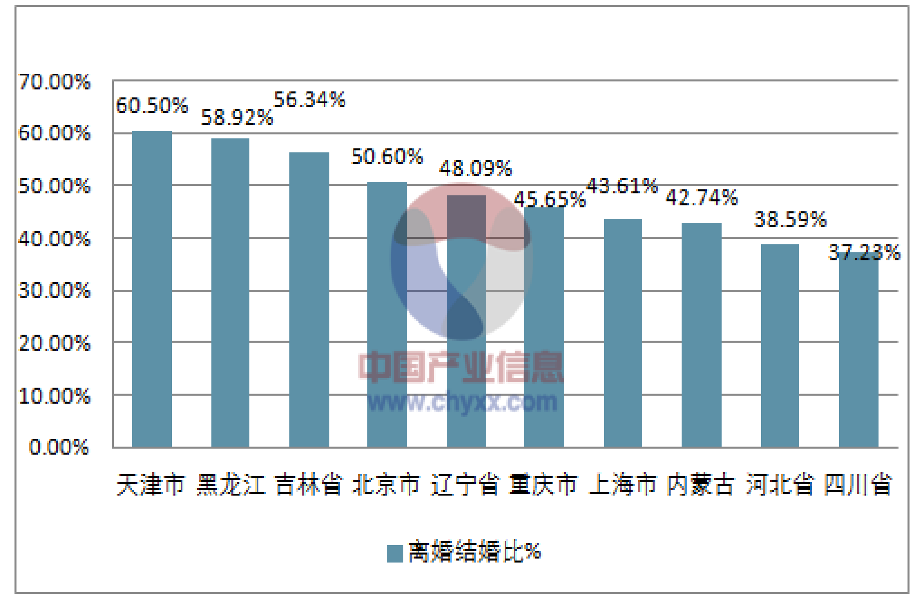
《至于我和我家》，（台北：天恩出版社，2009 年 1 月再版），页 64 。

260 同上 101 。

261 笔者本人从小经历家庭信仰所带给自己村庄及亲族的福音影响。

262 《2018 年中国婚姻状况、全国各省市离婚率排名、离婚因素及离婚案件分析》，（中国产业信息网，行业频道





婚姻的危机在传统的道德价值的婚姻观已经无力挽回，只有基督才能挽回婚姻，重建婚姻，我们当以婚姻的危机为传福音的契机。杜兰夫妇写道：“有史以来，没有一个国家能不借助宗教力量来保持较高的道德水准”。[263]一百年前，法国诗人查理斯·佩盖伊（Charles Peguy）做了一个大胆的预言，预见到人类历史将面临一个最为血腥的世纪。那时，家庭解体，绝对价值崩溃。他还说：“20 世纪真正的革命家，将是基督化家庭中的父亲（我还要加上母亲）。”换句话说，最有可能带来巨大变化的就是基督化家庭的父母。除了父母，没有人能够给家庭带来巨大的变化！绝对没有！[264]家庭的唯一希望，教会的唯一希望，社会的唯一希

2018 年 3 月 21）

263 丹尼斯·雷尼 著 李丽波 译 ，《拯救家庭》，中央广播电视大学出版社，2009 年 6 月第一版，页 23 。

264 同上，页 143 。

望，国家的唯一希望，都只在于耶稣基督。[265]

其次是亲子教育的危机。无论是家庭还是学校、以及社会都深受功利主义的影响已经彻底沦陷。很多家长为了孩子不输在起跑线上，早早对孩子进行胎教、购买学区房、强逼孩子报无数个兴趣班和补习班、唯成绩论成败、以考上名牌大学为成功。至于对孩子的品格、信仰、生活能力、心理健康都完全于不顾。错误的教育目的、错误的教育方式、错误的教育内容导致悲哀的结果。2012 年 3 月30 日江西南昌 27 岁的高某在卧室用水果刀刺死母亲。2016 年2 月14 号22 岁北大毕业的吴谢宇在职工宿舍内亲手将母亲杀死。2016 年9 月16 日，16 岁和黑龙江女孩陈某，用胶带和布条将母亲捆在椅子上殴打致死。2018 年11 月22 日，山东济南一个在校大学生亲手将陪读的母亲杀死。2018 年 12 月 2 日湖南小学 12 岁学生吴某因不满母亲对他抽烟的惩罚，拿起菜刀对母亲狂砍 20 多刀，致使母亲当场死亡。2018 年12 月30 日晚上，湖南 13 岁男孩罗某，因为家庭纠纷用锤子先后将自己的母亲和父亲打死。2019 年3 月18 号江苏盐城一个学习优秀的男孩邵某因不满母亲把自己喜欢的小狗摔死而把母亲杀死。2019 年4 月17 日上海 17 岁男孩因与同学发生矛盾被母亲批评而跳桥身亡。2019 年元月 31 日中科大博士刘春扬自杀身亡。2019 年2 月11 日留美博士在斯坦福大学试验室自缢身亡。[266] 这是所谓功利主义教育的最大失败，没有信仰的悲哀。世人都如羊走迷，各人偏行己路。（赛 53:6）因为人以自我为中心的人文主义与神造人的目的越走越远，错误的教育观、错误的学习观、错误的人生观、错误的价值观导致亲自教育的悲剧。家庭是孩子认识神的最好环境，孩子从小能够认识耶稣，敬畏神会使心灵， 情绪都是健康，而且一旦认识神一生都不偏离。“家庭是孩子认识上帝的最好环境，在一个品格地下，道德堕落的文化中，复兴的希望就是在于重建神圣的家庭， 恢复圣洁的家庭生活。上帝缔造家庭，为的是让圣经真理通过家庭传递给子孙后代。”[267] 教会当今需要对家庭以亲子教育的危机为契机进行基督教家庭教育的布道。

家庭布道是由督导和组长到信徒家里进行的布道策略，三到七个家庭为限。家庭布道使用我们本教会《建立荣美的家庭》这本教材。[268]总共有十课，本布道课是在信徒的家里进行布道。是父母、夫妻、儿女全家人一起来进行。本布道教材是从以圣经真理的价值观来建立家庭中夫妻关系、亲子教育、家庭理财、身体健康、情绪管理、人际关系、基督化家庭、社会公益、活出见证分享福音十个方面进行。最终期待每个家庭都能建立起来一家人一起的家庭聚会，有夫妻分别带

---

265 同上，页 143 。

266 以上资料均来自于百度网络报道。

267 丹尼斯 • 雷尼 著 李丽波 译 ，《拯救家庭》，中央广播电视大学出版社，2009 年 6 月第一版，页 110 。

268 夏友光，《建造荣美的家庭》，（佳音教会内部资料，2018 年 10 月）。

孩子们聚会，祷告，读经，分享神的话语，让信仰在家庭中生活化。这两个布道完成任何一个结束后，会安排一天的《遇见耶稣》特会，本特会的重点是认识耶稣，接受耶稣、认罪悔改、让耶稣成为自己一生的主。目标是让每个福音朋友真正的经历耶稣的爱和赦免，让基督成为家庭之主。

第五节 DF7 小组的培育系统

细胞小组教会都有一个支持小组的培育系统，就像国家学校设有小学、初中、高中、大学等系列性的教育，就无法支撑满足国家发展的需要。崔权牧师在总结自己所 牧养的万邦教会从 2005 年的五百人迅速增长到 2009 年的 1500 人之多其主要的因素是建立了小组系统。“在上海万邦宣教教会十年的发展过程中，到今天逐渐发展成为 了系统型的细胞小组教会。”[269]一个细胞小组的教会若是没有自己的培育系统，就无法培育更多的小组长、无法满足小组倍增发展的需要。金胜坤牧师说：“为要建立双 翼健康的教会，我们正义养育系统来造就每位基督徒，使他们成为看重天国价值的人。”[270] 因此、每间教会都会根据自己教会的使命、异象、价值观来设置自己教会的培育系统。佳音教会的 DF7 小组培育系统

马安峰教会的目标导向培育系统、香港沙田浸信会的培育系统、台南灵粮堂的信徒进阶培育系统、韩国丰盛教会的双翼养育系统都是很不错的培育系统。也是最适合他们教会培育系统、我们为什么不模仿套用这几个成功的培育系统，而自己从新设计一个新的培育系统呢？因每个教会的培育系统都是根据自己教会使命、异象、价值、背景、神学思想等等所设设计自己教会的培育系统。我们根据自己教会传福音的使命， 为主赢得百万灵魂的异象而设计了一个 DF7 小组培育系统。如下图所示：

[269] 崔权，《城市教会与细胞小组系统》，（上海万邦宣教教会内部资料，2009 年），页 8 。

[270] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版一刷），页 57 。



一、教会培育中心+神学院为一体的培育模式

我们教会的培育系统是从接受耶稣后开始进到“关怀新人班”让他安家落户在教会、委身教会再进入新生命养育班学习，使信徒遇见耶稣生命改变，用神的话语进行养育。结业后在进入到信仰根基班学习，建立他的信仰根基。结业后再进入到门徒培训班学习门徒生活。结业后再进入到精兵训练班，学习如何作组长带领小组。结业后再进到教练班学习，结业后再进到督导班学习。最后可以进到我们所办的佳音教牧宣教神学院进行神学装备，完成设定的课程后可获取神学副学士、神学学士学位、教牧学硕士、道学硕士学位。三年半在堂会边学习边服事可以达到副学士程度，然后再读圣经神学和系统神学的学士、硕士课程。这是一个**教会培育中心**加**神学院**为一体的培育模式。从关怀新人班到督导栽培班每班的课程都是有学分的，当进入到神学院就读时，在教会培育中心所学的学分都会被累计认可。

教会培育中心每个班的课都是有受过神学装备的牧者培训，每班至少三个月、十二周的课，在上课期间不能迟到，旷课，否则会被罚款。每班的课若是没有上 完，不能结业，就无法进入到下一个班级培训。每期结业后会在教会主日礼拜上 举办结业典礼以示鼓励和庆祝。每期班级所学的课程都是我们教会根据教会使命、异象、价值观及小组的需要而自己编写整理的教材，本教材完全是本土化。

目前神学院教育培育出来的传道人较为偏向于理论，缺少实践基础，而教会有充分的实践但缺少较为系统深入的神学装备。苏颖智牧师在谈到目前神学院教育存在的问题有以下几个方面：“1、重人说轻神说；2、重学术轻生命；3、重果效轻过程；4、重证书轻灵命、品格、热诚。甚至有神学生为了证书而抄袭。”[271] 苏颖智牧师同样也谈到教会存在的问题：“1、重使用轻圣经；2、比较片面理解

---

[271] 苏颖智，《哥顿康威尔教牧学博士班分享》，（香港恩福堂，2017 年 10 月），笔录。

圣经缺少整全圣经各卷的全貌，只见树木不见森林；”[272] 香港恩福堂起初与神学院合作培训传道人，后来发现所培训的人无法适应教会需要开始自己办神学。最后，更自己成立了恩福圣经学院，为领袖们提供正规神学院承认的学分，以严谨完整的圣经课程及系统神学课程装备教会领袖，其中包括一个硕士课程和一个副学士课程，两者都是四年制的兼读课程。[273]目前恩福堂在这个堂会培育+神学院的教育模式是个较为典型成功的例子。目前他们教会有一千多名信徒在他们自己所办的神学院接受装备。到 2017 年 10 月已经培养出来 12 位道硕，八位在教会参与服事，四位做回宣。[274] 台南灵粮堂是堂会+神学院的培育模式。韩国纯福音中央教会是堂会培育+神学院的教育模式。我们教会希望透过堂会培育+神学院的这个模式能无缝对接，达到实践与理论有机结合起来，为主训练门徒、训练传道人。

我们教会的异象是为主赢得百万灵魂，若是一间教会一百人，我们需要建立一万间教会、为要培训一万个牧者，完成赢得百万灵魂的异象。因此我们开办自己的神学院。并且，我们所开创的每个堂会都是与我们神学院直接对接的堂会培训中心，通过在堂会的培育中心完成了整个培育结业后，由个人申请，堂会牧者推荐，可以到我们神学院全职学习神学课程。一般我们对各堂那些需要倍增植堂的预备人选会推荐他们到神学院进深读学士以上装备培训。学习方式有脱产班，也有密集班两种。目前学校有全职道硕以上学历的教师三人、还有十几位道硕学历的牧者，一边牧会一边来学校授课，并有邀请道硕学历以上且有丰富教学经验、牧会实践经验的老师来定期来授课。

二、培育系统各班培训

关怀新人班：培育系统是从爱的关怀开始，如同新生的婴儿因为爱而被养育，不是为养育而养育，没有爱的关怀培育效果就不理想。对于刚信耶稣或是走进教会的新人有八周新人关怀的服事。新人关怀是留住到访教会的新人，让他们委身教会的一个非常关键的关怀服事。金胜坤牧师说：“传福音最重要的是留住新家人（新朋友），即使只是留住新家人，教会也会增长，因此堵住教会的后门是非常重要的。” 因著有新人关怀的服侍丰盛教会的落户率非常的高。“我们教会因著新家人服事的事工，新家人的落户律达到 80%以上。”[275] DF7 小组养育系统的新人关怀班是从第一课教会牧师的一封信开始到教会介绍、再到委身教会等八课的内容。这期间会有新人关怀者对新人进行爱的关怀、家庭探访、信息交流、陪同

---

[272] 同上，笔录。

[273] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社，2005 年四版），页 222 。

[274] 苏颖智，《哥顿康威尔教牧学博士班分享》，（香港恩福堂，2017 年 10 月），笔录。

[275] 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 59 。

聚会、生活帮助、纪念日庆贺等等以新人为本的关怀原则。目前通过我们这些年的关怀实践来看至少达到百分之三十以上的委身落户率，一般达到百分之五十的落户律，做的比较好的堂会达到百分之六十五以上的落户律，甚至有些堂会达到百分之八十五的落户律。[276] 我们教会的新人关怀也能达到如此高的落户律。这期间新人需要参加小组聚会，被称为是福音组员，享受主爱的关怀。同时也要学习《改变生命的祷告》这本教材，让刚信耶稣的新人学习如何祷告。新人关怀班结束后安排进入《全人医治》特会，重点是对受伤的心灵和情感的医治，还有身体的医治。目标是让人成为健康的情绪、健康的心灵、健康的身体委身到教会当中。

生命养育班 新生的婴孩需要奶水的喂养，刚接手耶稣的属灵婴孩也同样需要纯净的灵奶。彼得说刚出生的属灵婴孩会爱慕灵奶："就要爱慕那纯净的灵奶，像才生的婴孩爱慕奶一样，叫你们因此渐长，以致得救。"（彼前 2:2）因此，当信徒委身落户到教会后，不但参加每周的主日崇拜，还有加入小组聚会。并且要进到养育班进行学习《全备福音》，《新生命养育》这两本教材。养育班的目标是要使学员遇见耶稣，与基督建立良好的生命关系，拥有基督的属灵生命，为期二十四周。完成本期学习，可以正式受洗成为教会会友，是神家的一员。养育班学员在小组当中成为小羊组员，责任是向自己亲友同事分享福音。生命养育班结业后安排学员进入《圣灵充满》特会，重点是让每个学员都能被圣灵充满，经历圣灵的更新和改变。

信仰根基班 基督徒不但有属灵的生命，也必须在信仰真理的根基上稳固。耶稣说："所以，凡听见我这话就去行的，好比一个聪明人，把房子盖在磐石上。雨淋，水冲，风吹，撞着那房子，房子总不倒塌，因为根基立在磐石上。（太 7:24-25） 保罗说："直等到我们众人在真道上同归于一，认识 神的儿子，得以长大成人，满有基督长成的身量，使我们不再作小孩子，中了人的诡计和欺骗的法术，被一切异教之风摇动，飘来飘去，就随从各样的异端。"（弗 4:13-14）金胜坤牧师说： "信仰根基的稳固，即使遭受到强风巨浪也能得胜。"[277]新生命养育班结业后，进入到信仰根基班学习《信仰根基》、《十字架的救恩》，两本教材。为期二十四周， 通过学习奠定门徒的信仰根基，救恩的真理。也为未来带小组服侍，打下扎实的真理基础。这时候在小组中的角色是门徒组员，事奉是职责是去关怀小羊组员。信仰根基班结业后进入《与神有约》特会，重点是挑战学员立志一生爱主、敬畏神、献身侍奉。目标是让学员活在与神的约定当中。

门徒培训班 教会不是有多少信徒，乃是有多少门徒，培训门徒教会才有希望。耶稣在世三年之久的服事最重要的事工之一就是训练门徒，耶稣给门徒的使

---

[276] 根据目前使用 DF7 小组系统的堂会新人关怀部所提供的资料。

[277] 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 60 。

命是训练门徒，给教会的使命是使万民都作主的门徒。“所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。”（太 28:19-20）欧格理说：“耶稣赐给教会的事工宣言：去，并且使人作门徒。”[278]教会不断一代一代的培训出门徒才会健康增长。“当我们专注于带门徒，并且装备他们去带领别人作门徒时， 教会就会自然变得健康，刚强，不断增长。”[279]训练门徒是教会的使命，也是教会的侍奉核心。“门徒训练不是一种流行，也不是单次的课程，使万民作主门徒， 是主的命令，也是教会的本质。”[280]在信仰根基班结业后，进入到门徒培训班学习《门徒生活》，《新人关怀》两门课，为期二十四周。通过学习让自己用基督的真理，属灵的价值观去生活，效法基督，活出门徒的样式。这时候在小组中的角色为核心组员，也是预备小组长，成为组长的帮手。事奉职责是关怀进入小组的新人，帮助组长带小组。门徒培训班结业后安排学员进入《价值更新》特会，重点是更新学院的价值观，人生观、事业观、世界观、婚姻观、金钱观。目标是让学员达到活出属灵的价值观。

精兵训练班 教会不能是一群享受安逸聚会的会众，乃是要成为能打美好仗的基督精兵。保罗的一生都在为基督的福音打美好的仗，曾鼓励提摩太作基督的精兵：“你要和我同受苦难，好像基督耶稣的精兵。”（提后 2:3）今天的基督徒人人都当成为基督的精兵。金胜坤牧师说：“提摩太后书二章 3-4 节提到，上帝呼召我们成为耶稣基督的精兵。”[281]在门徒班结业后，进入到精兵训练班学习《组长培训手册》，《小组布道》这两本教材，为期二十四周。通过学习组长的责任，掌握带领小组的技能，带领小组布道的技能。这时候在小组当中的角色是实习组长， 配合组长带领小组，举办小组布道等服侍。只有到精兵班结业后才可以分殖小组， 成为正式小组长。精兵训练班结业后安排进入《领受属灵的恩赐》特会，重点是让学员认识属灵的恩赐，领受属灵的恩赐。目标是让学员得到侍奉的属灵恩赐， 更好的侍奉神。

教练特训班 成为信徒、门徒、精兵不断的进阶提升还不够神的心意，神更希望我们能成为教导别人的教练。“我们常会说：球赛胜负的关键全在于教练。”[282]我们不但自己可以会为福音打那美好的仗，又要训练别人可以去成为门徒，成为精兵。耶稣让门徒去训练门徒，就是教练。保罗让提摩太去教导那些能教导别

---

278 欧格理，陈志文 译，《以关系为导向的门徒训练》，（台北：道声初版社，2013 年 10 月初版），页 16 。

279 史蒂夫•慕荣，《带门徒的奇妙之旅》，（菲律宾得胜教会内部资料），页 7 。

280 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 67 。

281 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 61 。

282 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 27 。

人的人就是去作教练。“我儿啊，你要在基督耶稣的恩典上刚强起来。你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”（提后 2:1-2）在精兵训练班结业后，进入到教练特训班，进行学习《建造荣美的家庭》这本教材，为期十二周。通过学习，掌握组织带领家庭布道的技能。这时期间的角色是教练，教练的侍奉职责是自己依然需要带领小组，陪练新的组长，组织家庭布道事工。教练特训班结业后进入《清楚事奉的呼召》特会，重点是认识神对自己服事的呼召，目标是让学员按照神给自己的呼召事奉神。

督导栽培班 督导是落实实践真理与事工必不可缺少的环节，督导者与督导系统更是小组系统理念发挥更彻底的关键。金胜坤牧师说：“督导是专任服事者，不但要建造十二个小组长，也要是平信徒能建造五个小组长。”[283] 保罗称以弗所教会的长老为是羊群的监督：“圣灵立你们作全群的监督，你们就当为自己谨慎，也为全群谨慎，牧养 神的教会，就是他用自己血所买来的（或作“救赎的”）。”（徒 20:28）保罗在设立教会的领袖职分时乃是以监督的职分。“监督既是 神的管家，必须无可指责，不任性、不暴躁、不因酒滋事、不打人、不贪无义之财；”多 1:7 彼得称耶稣是牧人也是灵魂的监督：“你们从前好像迷路的羊，如今却归到你们灵魂的牧人监督了。”（彼前 2:25）在教练特训班结业后，进入到督导栽培班进行学习《羊的好牧者》，《聚会程序手册》两本教材，为期二十四周，通过学习如何做一个区域牧者，领袖、掌握各种聚会的程序。完成课程学习结业后才可以成为督导，督导的事奉职责是配合教会牧者关怀照顾督导各区教练、组长按进度达到预期的目标，实现本季度，年度的异象，协助牧者各种聚会，协助牧者推动教会异象及各项事工。成为牧者的好帮手。督导栽培班结业后进入《清楚使命明确异象》特训班，重点是让学员认识到神给自己一生的使命，清楚自己事奉的异象。目标是让学员一生能为神给自己的使命而活，为神给自己的异象而做。

DF7 小组培育系统不是一切设计完善才实施的，乃是边做，边研发，边整理教材。因此存在以下几个问题：培育系统的班级次序有点乱，因为课程不是一次性编排好，乃是编写边做，阶梯性的次序不够明确。课程的内容量较大，一次想要学完非常的紧张。在上课培训期间讨论环节部分较少，缺少互动。培育系统不够完善，特别是福音布道方面的欠缺，导致福音性不强，倍增性也较弱。最早计划每个班级结业后都有一个特会，但偶尔举办、没有明确坚持的去做。学员上课的次序有点乱，没有严格按照培育系统进阶性的培训。

根据存在的问题制定以下的改进措施：2018 年底已经编写完成了布道教材，一本家庭布道的《建造荣美的家庭》，一本小组布道使用的《小组布道》共两本布道性教材，两个布道的策略。当课程完成后已经重新编排，目前这个培育系统

---

[283] 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 119 。

图和教材就是已经是重新编排后的培育系统。并且课程也是根据阶梯的性质分配到各班了。计划精简课程内容，分为教师版和学员版，让学员版的教材相对更简单明了，让教师版的比较详细具体。在培育系统课程学习当中增加互动环节，促进学员与讲师之间的交流沟通，使用苏格拉底式的教学方案。每个班级结业后才能进入到下一个班级学习，不能结业者，不给予进阶班级培训。每个班级学习结束按最早设计的计划方案举办相应的特会，认真落实与实施。

期望每个组员都能在培育系统内得到进阶性的培训，特别是小组长必须完成精兵班的训练，教练必须完成教练班的培训，督导必须完成督导班的培训。更期望一个走进教会的福音朋友通过三年半的DF7 小组培育系统可以培育出合主使用的小组长，教练和督导。也期望督导未来能进入到教牧神学院接受装备，再去开拓植堂建立教会。期待未来佳音教会的牧者都是从组员到牧者一步一步完成DF7 小组培育系统，是在实践服侍中被训练出来的牧者。期望这种堂会内的培训+神学院教育模式能成为教会的祝福。

第六节 DF7 小组的小组长

近代细胞小组教会的率先开创者赵镛基牧师，也是细胞小组之父，曾经说过小组长在细胞小组当中是决定小组成功的关键："倘若你期望成功地推行家庭小组，就必须先选找出适当的人选来担任小组长"。[284] 他还再次强调说："要有成功的家庭小组，首先，是挑选小组长人才"。[285] 赵镛基牧师第三次强调说小组长的对于小组成功的重要性："最后，我再次重复一次，你若期望有成功的家庭小组，第一，要拣选有传福音恩赐和被圣灵充满的人担任小组长。"[286] 因此，小组长是决定细胞组教会成功的关键，若是想要成功的把细胞小组做好，就必须下功夫在小组长身上，只要能成功选出合适的小组长，训练出合用的小组长，这个小组就基本成功了。

一、小组长的条件和资格

赵镛基牧师对选小组长有几个重点：一是要有传福音的恩赐；二是要被圣灵充满；经过教导，训练。[287] 香港沙田浸信会的梁延益牧师对选小组长的条件是强调小组长的属灵生命至关重要，梁牧师曾说："小组的牧养是生命的见证

[284] 赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料 ，页 95 。

[285] 同上，页 98 。

[286] 同上，页 105 。

[287] 同上，页 105 。

多于理论的宣扬，因此，组长的生命就必口头所表达的更为重要，好的组长不是一位教师，而是一个以基督为榜样的人。”[288]

我们教会对 DF7 小组长的条件要求有一下几个：1、小组长是有重生的属灵生命影响生命、生命传承生命。小组长必须是一个重生得救，生命改变的人才能担任。因为一个有基督的生命，说话、做事、都能体现基督的生命。自己拥有基督的生命，也会帮助别的组员生命的成长。要有改变的生命、刚强的生命，爱心的生命、热心的生命、奉献的生命，祷告的生命、敬虔的生命，谦卑的生命，敬畏神的生命，信心的生命。2 小组长是有美好的属灵品格。品格是建立小组成功的基石，否则终究会被破坏和倒塌。因此要塑造品格，建立品格。要有诚实的品格、忠心的品格、良善的品格、心胸宽广的品格，负责的品格， 谦卑的品格、无私的品格，忍耐的品格、温柔不暴躁的品格、恩慈的品格等等。在言语行为上能做组员可效法的榜样。“小组组长待人热诚可靠，就对其品格有所助益，信任破坏之后，就很难修补。”[289] 3、小组长要有传福音的恩赐。要有话语分享的恩赐，能把牧者所教导分享的信息，传递给组员，能讲真理说的清楚、讲的明白，也要有带领和处理事务的恩赐。赵镛基牧师说：“倘若你想 要有成功的家庭小组，你必须要仔细发觉那些有传福音恩赐的人。”[290] 4、小组长要有的领导力的才干小组长虽小，但要做很多的事情，需要有带领的才能、治理 处理事情的才 能，协调组员的才能、沟通的才能、这些才能可以在做的过程中渐渐的发现和发挥出来。赵镛基牧师说：“各位，当你委派小组长时， 你也必须同时知道，要有一股推动力量才能使他们工作。”[291] 5、小组长要有健全的性格小组长的性格对带组员至关重要。美国柳溪教会对于小组长的性格上要求：“向人请教自己有什么性格的弱点和强项，在神面前用圣经衡量自己的 心。”[292]要温和、不容易生气、不轻易发怒、不喜爱争竞，不喜爱炫耀，不自夸、要稳定，成熟。不能像个孩子，忽冷忽热，说变就变。不能孤僻，任性、刚愎自负。有主见，却不武断。6、小组长需要经过 DF7 系统培训的装备。小组长不是天生就是，乃是后天培养出来的。要接受各方面的装备，真理的装备、恩赐的装备、技能的装备、品格的装备、信心的装备、带领的装备。一个不肯接受训练和学习的人是不能做小组长的，不长进的人早晚是会被淘汰的。一定要

---

288 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》,（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 13 页 。

289 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 34 。

290 赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料 ，页 96 。

291 同上 ，页 101 。

292 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 35 。

完成教会指定的课程学习，经过操练实践方能带领小组。“是的，惟有透过养 育及训练才能建造信徒成为服侍者，但自己本身若没有作门徒，就不能带门徒。”[293] 赵镛基牧师对于小组长的条件时说：“训练非常重要……如果没有教育和训练，你不可能有成功的家庭小组。”[294] 7、小组长是一个委身的人。“小组组长要有委身的精神，不可以掉以轻心。”[295]委身的人才可以任小组长，委身于教会，定期聚会而不是周流在各教会之中。奉献的委身，自己的奉献按时定期在本教会中奉献。委身于牧者的权柄，能谦卑的顺服教会牧者的带领和引导。金胜坤牧师说：“在主宰权就是顺服权柄，在赋予小组长领导权之前，必须先观察其 主宰权。……若是托付给没有主宰权的人，必定会出问题，这就是押沙龙的灵， 外表看起来是建造门徒，结果却适得其反，会导致分裂及破灭的危机。”[296] 8、小组长需要有属灵的智慧。一个小组长要有智慧，有智慧的人大有能力。说话、做事、处理事情、都需要智慧。不能因为无知让小组受损。9、小组长需要有 圣灵充满的恩膏。小组长是必须要被圣灵充满，因为我们是作神的工，需要神的能力。耶稣在传道前被圣灵充满，保罗事奉前被圣灵充满，十二使徒在传道前都被圣灵充满。就连耶路撒冷教会的执事都要求被圣灵充满才能使用，当时只是管理生活中的饭食问题，就需要圣灵充满的人，更何况小组长直接是带领小组的牧者，更需要被圣灵充满。“您若是希望有成功的家庭小组，你就必须 挑选那些被圣灵充满的人来带领。”[297] 10、小组长要有真实的信心。一个有信心的人，才能给小组带来祝福和成长。信心是基督徒 的生命、生活、事奉的根基。信靠神，依赖神的人能成就超然的事，也会有神迹奇事不断的伴随。大凡圣古县先贤都是信心的伟人，我们做其他的伟人不能选择的，惟有信心的伟人我们可以去选择和操练的。在信的人人凡事都能！没信心的人一事无成。11、小组长与神与人要有健康的关系，关系决定成败。“小组组长需要有人际关系和牧养的能力，否则就难以引导一个小群体。”[298] 如果一个小组长真理、恩赐、能力、才干、智慧、等 什么都具备，可是和人的关系很糟糕，就不会成功的带领小组。所以要学习建立健康和睦良好的人际关系，是带小组成功的关键。多付出、多关爱、多原谅，少计较、多宽容接纳，少争竞。多相处沟通，多尊

---

293 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 67 。

294 赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料 ，页 97 。

295 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 37 。

296 金胜坤 著 徐国明 译《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2008 年 7 月初版），页 122 。

297 赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料 ，页 100 。

298 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 36 。

重对方。多欣赏肯定，少批评挑剔。多称赞，少论断。多给予，少索取。多感恩，少抱怨。12、小组长需要有稳定的职业工作。在现代的城市是个流动极强的时代，教会也是如此，有些信徒来教会短短几个礼拜、几个月就走了，换城市了。虽然他很有热心、信心各方面都具备，如果职业、工作不稳定，尽量不要让他带小组，他可以扶助组长，免得他一走小组也跟着解散。13、小组长需经组长推荐教会牧者的按立。小组长完成系统培训，达到教会对于组长的条件要求，需要有原组长推荐，然后有教会牧者审批，并在在教会众人面前按立授权给他为小组长，有资格去带领小组。金胜坤牧师说："小组长必须由母组长推荐，再经督导和主任牧师决定后任命。"[299]

这样对于组长的要求也许比较高，似乎是很难找到较多合适胜任的小组长。因为小组的成功关键在于小组长，小组能否倍增关键也在于小组长。小组的倍增，其实就是小组长的倍增。教会若是能选出合适的小组长，培养出合用的小组长，小组就一定能健康成功，小组也会很快可以倍增。小组长是决定小组的成败关键。因此，对于小组长的条件要求较高，培训较严，训练时间较长，也就能理解了。韩国釜山教会金胜坤牧师曾说："小组的分殖重点在于差派多少 位小组长，不是分殖小组，而是分殖小组长。小组的爆发力不在于小组，乃在 于小组长。就算花很多时间传福音，若是无法建造小组长，小组人不能分殖。所以，建造多少小组长是决定分殖的必要条件"[300]

通过小组长这几年带领小组的服侍得出以下正面的果效和肯定：因为对组长要求较高，虽然组长倍增较慢，但小组基本上能带的比较健康。组长通过较长时间培训，不管是真理或是技能上相对比较成熟稳定。小组长成为组员很好的榜样，无论是品格、信心、奉献、委身、服侍等等都给组员留下可效法的榜样。因为组长不但学完课程，还要经过教会牧者的按立，组长更容易服从牧者的带领和权柄。较少出现组长分裂教会现象。

对 DF7 小组长的评估、反思与检讨，第一小组长培养的较慢，一般要在一年半到两年才能相对成熟。第二、小组长因为工作更换城市流动率较大而缺失。第三、因为对组长要求较高，组长难以胜任。第四、教会文化水平普遍是初中， 学习能力和做事能力较弱。第五、组长因为是带职，在城市工作时间长，每周至少六天，一般都要七天工作，并且每天普遍要在十个小时以上，没时间来参加培训学习。第六、组长还要顾家，在工作，家庭侍奉当中难以平衡。第七、组员对当小组长有恐惧，怕不胜任，又怕付出多，无法顾及家人。

---

[299] 赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料 ，页 123 。

[300] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 118 。

采取的改进措施：第一、保持对组长较高的条件要求，免得因为放宽条件，组长不能胜任而破坏小组。第二、尽量减少一些与小组无关的教会活动，减轻组长服侍的负担。 第三、对组长更多的鼓励和肯定，免得因为文化程度较低而自卑。第四、加强对组长的训练和栽培，提升组长的服侍技能，塑造组长的品格。第五、牧者对组长本人及家人更多的关心，使组长服事更得力。

二、组长的角色与职责

关于小组长的角色定位，各教会有不同的名称，但基本上都比较明确的 界定组长的角色与职责。香港沙田浸信会的梁延益牧师对组长的角色界定有一下几个方面：[301] 一是小组长是主手中的器皿；二是小组长靠主的能力得胜；三是小组长是一位中保的大祭司；四是小组长是一位舍己的仆人；五是小组长是一位好牧人；六是小组长是一位侍奉的装备者；

李乐夫认为小组长就是小牧者："细胞小组组长就是小组的牧者"。[302]

李乐夫为小组长确定了职责是：[303]一、发掘、及训练小组长；二、监察所有组员的成长与装备；三、牧养及关怀组员；四、经常为组员祷告；五、发动祈祷链； 六、帮助发动基督徒群体的建立；七、保障最重要的是真成为最重要的；八、在属灵恩赐中服事、及释放这些恩赐给弟兄姐妹；九、计划及带领每周的细胞小组教会；十、检讨每周的细胞小组聚会；十一、在分区导师探访小组后一起检讨该小组聚会；十二、计划及组织任何其他小组活动；十三、参加所有分区导师、地区牧者及主任牧师的训练、活动、会议等。

我们对于 DF7 小组长的角色职责界定为七个：小组长是小牧者、小精兵、小领袖、小管家、小祭司、小家长、小监督。

1、 小组长是小牧者

小组长是教会牧者的好帮手，是小牧者，喂养小组组员。"无论你有多少恩赐，小组领袖（组长）也要发挥牧人的角色。耶稣自称好牧人——他关心羊群的安康。"[304]定期定时牧养。小组长每周要把从牧者哪里学习来的信息， 安排合适的时间 分享给小组的成员，人一日需要三餐，小羊也需要神的话语不断的供应才能健康的成长，采用小组型细化喂养。小组长把自己从牧者哪

---

301 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 13 -28 页 。

302 李乐夫. 王利民 许扬怡 译《，细胞小组教会组长手册》，（香港：高接触有限公司，2015 年 2 月第 7 版），页 30 。

303 同上，页 30 。

304 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 29。

里所学的，要深思、消化、然后在小 组里分享给组员，在一起分享、讨论、沟通、传递神的话语。把神的话语帮助组员应用在生活中。一对一的喂养辅导。小组长要对教会软弱的，生病的、跌倒的、有问题的、有特别需要的、要个人性一对一的牧养辅导。不丢弃神托付的任何一个，看每个人为宝贵，愿意为个人花时间去牧养。爱心怀抱乳养小羊，对刚信的小羊要特别的照顾关爱、抱在怀中精心照料喂养。慢慢的引导，乳养他生命的成长，不要操之过急。“一位牧人会照顾群羊的需要。”[305]

2、小组长是小精兵

保罗在训练提摩太时对他说：“你要和我同受苦难，好像基督耶稣的精兵。凡在军中当兵的，不将世务缠身，好叫那招他当兵的人喜悦。”（提后 2:3－4）小组长要献身事奉，要有一颗奉献和摆上自己的心，甘心乐意的为小组献身、献上时间、献上爱心、献上精力事奉神，服事小组。接受训练。每个小组长要定期参加教会举办的小组长培训的课程学习， 一个不接受训练的人是不会成为精兵的。要接受牧者对自己全方面的严格训练。顺服权柄，精兵的天职就是要服从命令，因此小组长要听从牧者的吩咐、分工安排，无论差我们去哪里、吩咐我们干什么都要甘心去做。刚强勇敢，因为我们是精兵，不是懦夫，所以更要刚强，常常鼓励自己，不软弱，不灰心。

3、小组长是小领袖

小组长就是小领袖要凡事走在前面。叶忒罗给摩西出建议让他分工管理百姓，十夫长虽然管理的人少，但也是领袖。“并要从百姓中拣选有才能的人，就是敬畏 神、诚实无妄、恨不义之财的人，派他们作千夫长、百夫长、五十夫长、十夫长，管理百姓”。（出 18:21）是带领三到七个人的小领导、小领袖。要想带 领好小组，可不是像外邦人那样的，高高在上的发号施令，让别人去做，那样没人会听你，也没人会跟你。乃是要走在前面，自己先做、当你往前走才是带领，组员才会跟上来。小组长凡事做出榜样。要做榜样型的带领者，在言语、行为、爱心、信心、清洁、祷告、赞美、顺服、奉献、劳苦、忠心、谦卑、忍耐、敬虔、敬畏神、等等都要做信徒的榜样。小组长谦卑服事小组，属灵的领袖乃是组员的仆人，存一颗谦卑的心服事所有的组员。用爱心关怀服事众人、用真理牧养组员、一点都不要有骄傲，不要有世人领导的傲慢架势和态度，那样组员不会跟你和听你的。小组长要耐心引导组员。做小组长不是要命令大家做什么，乃是要分享异象给组员。 让他们和你一样有看见、有信心、清楚做的目标。要不断的鼓励、劝勉、引导、沟通、让所有的组员都能认同，跟上，不要有一个掉队的。

---

[305] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 26 。

4、小组长是小管家

管家就是仆人，小组长就是仆人式的服侍。“作一个小组组长， 就是主的仆人，服事我们的主。”[306]“小组组长的生命就是要在人面前活出基督的榜样，而其中一个，就是作仆人的生命。”[307]忠心喂养，组长乃是被教会牧者所选，所训练、所派管理小组，按时分 粮喂养组员。不管春夏秋冬，白天黑夜、酷暑严寒、风雪雨天，都要忠心的喂养自己的组员，无怨无悔的尽忠服事。殷勤经营，要殷勤的做工，殷勤的思考、殷勤的教导、牧养、劝勉、 殷勤的去探访看望，殷勤的去关怀每一个组员。劳苦的果效一定会伴随。智慧分工，小组长要了解每个组员的生命、信心、恩赐、才干、根据 他们的不同恩赐给予分工安排，让组员都有服事神的机会。有人可以带唱诗敬拜、有人可以祷告、有人可以接待、有人可以服事、总之要根据小组的需要，组员的恩赐、给予分工配搭，做个多种恩赐的小管家。“这一位仆人，也就是神的好管家。牧养人的羊适属于家主的。”[308]

5、小组长是小祭司

小组长与神建立密切的关系，是小组的祭司。彼得说我们是祭司：“你们来到主面前，也就像活石，被建造成为灵宫，作圣洁的祭司，藉着耶稣基督奉献 神所悦纳的灵祭。”（彼前 2:5）梁延益牧师对小组长说：“你是被选立去照顾组员的大祭司，你是要对基督负责的大祭司。”[309]小组长一定是一个在神面前肯多祷告的人，只有在神面有祷告才能在人面有服事。只有与神的关系亲密才能带领组员来到神面前，否则我们只是在做外面的宗教活动，无法把人带到神面。如果组员只跟我们有关系、与神没关系，我们自己取代了神，那是犯了大罪了!小组长把每个组员都要放在心中。祭司的服装有胸牌，上面以色列十二个支派的名字，代表 祭司要把十二个支派都放在心上，小组长要把你组员的名字都要记住，放在心里。小组长每周为组员提名代祷。耶稣不断的为门徒代祷，保罗为教会信徒也是不停的祈 求，组长要为自己的组员在神面多多的代祷。为组员的生命改变、信心增长、身体的疾病、家人的和睦、工作中的压力、事业中的难处、小组的成长，组员的合一、新人的增加等等。

6、小组长是小家长

306 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上)》,（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 23 。

307 同上，页 23 。

308 同上，页 25 。

309 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上)》,（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 22 。

小组长要像父母般的爱心关怀组员。保罗说自己就像一个属灵的父亲和母亲："你们学基督的，师傅虽有一万，为父的却是不多，因我在基督耶稣里用福音生了你们。"林前 4:15；"只在你们中间存心温柔，如同母亲乳养自己的孩子。我们既是这样爱你们，不但愿意将 神的福音给你们，连自己的性命也愿意给你们，因你们是我们所疼爱的。"(帖前 2:7-8)"小组长要像父母般的疼爱每一个组员、看每一个组员为宝贵，为可喜爱的，关心他的生命成长、关心他的工作，关心他的家庭，关心他的儿女，也要关心他的父母。若是组员遇到难处，疾病、患难、组长更要加倍的关心他，照顾他。生活中的关心胜过话语的分享所带来果效。小组长要像父母般的劳苦尽心尽力，要为组员的成长费财、费力、费时、费心去做。为了他们 能得到供应和满足自己不断的追求学习，为他们能刚强不停的劝勉鼓励、为他们能来参加聚会，不停的费时费力的探访。为了能带好每次的小组聚会，让每个组员得到帮助， 自己要费心费时的准备。小组长要像父母般的宽广饶恕接纳，在带小组时， 组长会受到组员的误会、批评、攻击和伤 害。这都属于很正常，因为耶稣和保罗也都经历过。组长的心要像父母般的宽广接纳原谅组员对自己的伤害。接纳自己的组员、饶恕自己的组员，宽恕别人的过失就是自己的荣耀。

7、小组长是小监督

小组长是小组的小监督，是负责看护组员免得入了迷惑，走错道路。梁延益牧师说："使徒行传 20:28-32 这段经文里的监督有审视、小心查看、作一个守望者、监护者的意思。"[310]时刻为组员不被世界诱惑而警醒，组长要时刻为组员警醒，免得组员被今世的吃、穿、住、 用、看、网络、虚荣、肉体的私欲、所诱惑。当人去爱世界时，爱神的心就没有了，要时刻提醒、警戒、引导人的心归给主，不偏向世界。就像一块田地若是被荆棘长满，就无法长出美好的果子。小组长时刻为组员不被罪恶捆绑而警醒。撒旦是非常狡猾的， 常用一些人喜欢的东西作为诱饵，使 人被罪捆绑，如骄傲、嫉妒、贪食、醉酒、赌博、淫乱、偷窃、说谎、彩票、贪心、金钱、物质来捆绑人。组长要帮助组员脱离罪的辖制很捆绑小组长时刻为组员不被异端迷惑而警醒。耶稣来的日子越近，异端就越多越猖獗。特别是"全能神"，又叫 "东方闪电" 这是个异端、也是假基督、还是邪教、组长一定要时刻警醒，保护好每个组员免得被迷惑、被掳去。要提醒每个组员警醒防备各样的异端，一旦发现异端，立刻吹角呐喊通知组员防范。

[310] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版，2003 年 9 月修订版），页 26 。

新加坡神学院吴兰玉教授在《动力小组面面观》这本书上也对小组长的职责给予清楚的界定：[311] 1、小组长是开始者；2、小组长是领导讨论者；3、小组长是鼓励动员者；4、小组长是给于无言的回应者；5、小组长是调和者；6、小组长是协助沟通者；7、小组长是积极的倾听者；8、小组长会使用比喻；9、小组长是有效的提问者；10、小组长是评估者；

从最早研究小组的李乐夫博士到梁延益牧师，再到神学院的吴兰玉教授等等，对小组长的角色与职责都有明确的定位，详尽的描述。梁延益牧师对组长的定位是按照圣经真理的对组长角色定位，虽然比较明确，但不够精准。李乐夫博士对小组长定位为小牧者，非常精准，也详细罗列组长的功能。但对于小组长的属灵角色和身份，不够全面。吴兰玉博士给组长的定位能清楚自己的功能，但缺少一个小组长是小牧者的圣经真理身份。

但我们教会用这七个圣经中的角色完全把小组长的角色与职责比较全面、精准的定位、详细描述。使小组长更容易记住自己的角色身份，清楚自己的职责。更容易发挥自己小组长的作用。

组长角色的肯定明确所带来的正面的果效。针对组长这七个角色定位，让组长能够认知自己的角色与职责。在事奉中不断的提醒自己是小牧者、小管家、小精兵、小领袖、小家长、小祭司、小监督，比较容易发挥自己组长的作用。组长对自己的角色肯定，让自己也有成就感。组长角色清楚，会加强自己的使命感、负担感、激励自己成为组员的榜样。组长清楚知道自己的重要，不会请看自己组长的角色。组长们带小组之后才知道牧者带领教会的不容易，更能理解牧者，尊重牧者、顺服牧者。

产生的负面问题是：组长认为自己的角色这么多责任这么大，害怕自己无法胜任，造成压力过大，容易逃避不愿担任小组长。组长因为对组员负担过重，过度为组员负责、顾及组员更多，因而容易忽略家庭，造成家人不满的情绪。组长本人因为担子重，责任大，付出多、没有放松时刻、造成身心灵的透支。组员们不成熟，容易让组长受委屈、受伤、在委屈中仍要服事组员，造成心力不足。组长因为个人的品格差，使组员受伤，跌倒。组长因为没有按照教会牧者的引导去做，无法与教会异象步伐一致。小组长不顺服牧者权柄，分离教会。组长无法胜任、小组解散。

所采取的改进措施：牧者多关心组长、肯定、鼓励、引导、陪伴小组组长。这样会使组长有信心，有力量、有价值、有策略的去服侍。

牧者塑造组长的属灵品格，减少组长个人的软弱，力求小组长能凡事造就组员。

强调组长必须委身于神，委身于教会，委身于异象、同样更需要委 身牧者的权

---

[311] 吴玉兰，《动力小组面面观》，（新加坡神学院，2009 年 1 月第二次印刷），页 84-86 。

柄。牧者指导组长无论是异象、信息、或是模式都要按照教会所安排的去做，时刻与教会保持一致。牧者定期为组长安排退休会，比如春游、秋游、还有其他的退休活动，让组长彻底完全放松、以便重新得利。牧者为组长家人举办活动，邀请家人一起参加，并在活动中极力的尊荣小组长，让家人明白小组长所做的价值和成就。这样更容易赢得家人对组长的肯定与支持。

三、DF7 小组的服侍分工

麻雀虽小五脏俱全，小组虽然不大，但却是属灵的小家，每项事工也需要具体分工落实到个人。小组长是个小管家，不能单有组长自己去做，因为组长负责的事情太多，还要照顾家人，又要工作。小组长就是小管家，要成为百般恩赐的管家。彼得曾经劝勉作神管家的："各人要照所得的恩赐彼此服侍，作 神百般恩赐的好管家。若有讲道的，要按着 神的圣言讲；若有服侍人的，要按着 神所赐的力量服侍，叫 神在凡事上因耶稣基督得荣耀。原来荣耀、权能都是他的，直到永永远远。阿们！"（彼前 4:10-11）分工为了操练组员的恩 赐，小组就是各种不同恩赐的人相聚在一起的服事，让彼此都得造就益处。金胜坤牧师说："小组不只是单纯聚在一起查考圣经，而是一群拥有不同恩赐的 人聚在一起分享生命。"[312] 虽然在小组的初期小组长可能会做的比较多些，当组员的生命稍微成长和恩赐显明些后，就可以交付他们承担一些力能及的服侍。不要怕组员不成熟而做不好，多教导，多肯定，多欣赏，少挑剔，多鼓励。耶利米说："人在幼年负轭，这原是好的。"（耶哀 3:27）小组长自己会做还不是 成功的小组长，乃是要按照组员的恩赐，生命程度给予分工，调动他们积极性， 发挥的恩赐和才干，才能把小组做好。成功的服侍就是建立别人起来服侍。也 不要怕他们犯错，人是在错误中学习成长起来的。 李乐夫博士在《细胞小组教会组长手册》一书中说："你最重要的一个职责就是去训练你的组员去事奉 别人"。[313] 最好的训练方式就是要让组员去做事，而不是自己在做。因此，组长能分工给组员服侍，就是对他们事奉上的训练，让组员成为领袖。施瓦茨曾说："信徒得力的领导方式在于建造领袖，而不是权威式的领导。"[314]

一个越是会分工，肯分工，敢分工的小组长，服侍就越轻松，小组的活跃度会很高，失误率会减少，组员的幸福感会比教多，承担服侍组员的责任感会不断的增强，他价值感和成就感就会比较大。组员会把本来一个要接受关爱，接受服侍的人转变成一个主动去关爱别人服侍别人的最佳方式。组员透过服侍，

---

312 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 105 。

313 李乐夫. 王利民 许扬怡 译《，细胞小组教会组长手册》，(香港：高接触有限公司，2015 年 2 月第 7 版)，页 47 。

314 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 65 。

生命，恩赐，才干成长的才会更快，更容易达到预期的小组长。一个多承担，多服事的组员才会体会组长的辛苦，理解组长服侍的不易，更容易接受组长的引导和牧养。如果你想让组员尽快的成长和成熟就要给他分工承担服侍，如果你想要组员永远都做婴孩，你就自己承担一切的服侍吧！

一般在小组服事中的角色可以分为以下几项：负责筹备、负责接待、负责主持、负责游戏、负责敬拜、负责代祷、负责信息分享、负责报表、负责灵修、负责探访。分工可根据组员的生命成熟程度，恩赐，才干，技能，智慧等等。一般小组一个月希望轮流一次事奉岗位，好让每个组员都能熟悉小组内各个事奉的角色，操练的熟练通达，便于将来自己去带小组时已经熟悉各个环节，成熟老练了。美国柳溪教会对于分工是这样安排的：[315] 1、仔细安排聚会计划表； 2、确保各人都知道自己聚会在何处何时进行；3、如果你有招待，便联络他们倾谈聚会细节。一般小组聚会中都是对某个特别的人进行训练，比如是副组长， 预备组长等等。李乐夫博士曾经说："最重要的就是训练你的实习组长"[316]

分工服侍的优点：（1）、对小组成员所有人进行侍奉上的训练，会让每 个组员都有事奉的 机会，也是期望把每个组员都培养成门徒，成为成熟老练的服侍者。（2）、对于每位组员在小组聚会中侍奉角色要求，皆有明确详细的说明，让组员很容易进入自己的角色，知道给如何发挥自己的功用，也知道那些是自己不需要去做的。（3）、因为是每个组员每周被分工都不一定是一样的角色，这样会有更多轮换操练恩赐的机会，比较容易让组员达到一人有多种恩赐的服事能力。（4）、让小组聚会有了充分的准备，不至于出现手忙脚乱，小组聚会麻雀虽小五脏俱全。达到高质量的聚会果效。在针对我们教会 656 名组员问卷调查关于小组聚会的氛围如何发现 64. 2%的组员认为非常好、22%的组员认为比较好、11. 5%的组员认为还不错、只有 2. 1%的组员认为一般般。由此可见，分工服事给小组聚会还是带来非常大的益处。

分工服事的不足是时间长了之后比较容易流于形式，浮于表面、用心作的不够。对于自己的职责尽职不够，只是大概去做，忽略较多细节。还有小组人员较少时，一个人要承担好几个角色，服事压力较重。工作虽然分配组员，无奈组员的能力有限，无法达到预期的果效。因为出差，加班组员不能按时参加小组聚会、提前分工的服事要临时有人替场服事。有恩赐者会多做，没恩赐者就没得机会服事。

具体的改进措施：组长鼓励组员把自己的每一项服事都当作重要，以虔诚敬畏神的心负责自己所负责的角色，让自己的服事造就组员，给小组带来益处。

---

[315] 多纳休，纪荣智 译，《小组全攻略：带领生命改变的小组》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 128 。

[316] 李乐夫. 王利民 许扬怡 译《，细胞小组教会组长手册》,（香港：高接触有限公司，2015 年 2 月第 7 版），页 47 。

组长需要发挥督导的作用，时常督导、鼓励、肯定、警戒、劝勉。让组员时刻保持高度的责任心和激情来服事。教导组员服事所带来的永恒价值观，这是荣耀的侍奉、是神所喜悦侍奉、更是被神记念的侍奉。鼓励组员能知道透过自己的服事让组员，让别人得益处，是有属灵的价值，是值得自己全身心投入去做的事奉。（组长要不吝赞美、鼓励和肯定，特别是在小组聚会当中不断去肯定每个服事者发挥的作用和价值。多鼓励组员操练，接受不同角色事奉的机会，甚至让每个组员都能有多项服事的能力，这样就会在人员不够，或是突然没法参加小组聚会的组员，会有人临时更换，而不会减少聚会效果。要让每个组员， 都有机会服事，根据组员所能做的给予分工。

四、小组长事奉原则

小组是教会的最基本核心单位，小组的成败在于小组长。因此，教会对小组极为看重，也花很多的时间培训，即或是小组长已经能带领小组，教会牧者仍然不能疏于对组长的管理。刘忠明教授和卢龙光牧师在《像样的教会管理》一书中给管理下的定义："管理，简单来说，就是一个有效率和有效能地运用不同资源来完成组织所定目标的过程"。[317] 细胞小组型的教会使命性强、异象清晰、价值观属灵、就是一支属灵的军队。在军队中制胜的首要法则就是要服从管理，听从命令。因此，军人的天职被称为是服从命令，服从管理，军人绝对服从上级下达的命令。在教会中的小组长都是属灵军队中的班长和排长，是在教会的第一线服侍，教会中牧者是神所呼召委派的管家，因此，在侍奉中不能偏离教会牧者的引导，管理、不能失去权柄的遮盖。保罗在帖撒罗尼迦前书曾说："弟兄们，我们劝你们敬重那在你们中间劳苦的人，就是在主里面治理你们、劝戒你们的。"（帖前 5:12）希伯来说的作者也劝勉我们顺服牧者的引导："你们要依从那些引导你们的，且要顺服，因他们为你们的灵魂时刻警醒，好像那将来交账的人。你们要使他们交的时候有快乐，不至忧愁，若忧愁就与你们无益了。"（来 13:17）

上帝赋予人管理万物的权柄："神就照着自己的形像造人，乃是照着他的形像造男造女。神就赐福给他们，又对他们说："要生养众多，遍满地面，治理这地；也要管理海里的鱼、空中的鸟，和地上各样行动的活物。"（创 1:27-28） 神赋予君王管理国家的权柄、神赋予牧者有治理教会的权柄。在上有权柄的，人人当顺服他；因为没有权柄不是出于 神的，凡掌权的都是 神所命的。所以抗拒掌权的，就是抗拒 神的命；抗拒的必自取刑罚。（罗 13:1-2）神赋予牧者有管理教会的权柄：人应当以我们为基督的执事，为 神奥秘事的管家。（林前 4:1）

---

317 刘忠明. 卢龙光，《像样的教会管理》，（中国两会出版，2010 年 12 月第一次印刷），页 31 。

教会牧者既是神所呼召委任的教会管家，就应当为着神给教会的使命、异象、策略、管理好教会的小组长，使其发挥各自的恩赐、才干，成就神在教会的异象。免得因为疏忽管理，浪费组长资源，无法完成神给教会的异象。甚至会带来混乱和破坏。刘忠明和卢龙光在《像样的教会管理》这本书的引言中就直言讲到忽视管理后果非常严重："若忽视教会管理的整体性，后果可能很严重"。[318] 保罗圣经哥林多前书中教导凡事都要规矩次序而行："凡事都要规规矩矩的按着次序行。"（林前 14:40）保罗同样在提摩太后书中也曾教导事奉者要遵守规矩才能的赏赐："人若在场上比武，非按规矩，就不能得冠冕。"提后 2:5

教会小组长，也必须在规则制度下事奉。首先要委身于基督。一个将自己委身给基督的生命、委身于基督的呼召、委身于事奉的使命，这是小组长事奉的首要原则。保罗事奉主虽比别人多经苦难，但他一生不违背从天上的来的异象，因为他委身于基督。保罗说："我们若活着，是为主而活；若死了，是为主而死。所以我们或活或死，总是主的人。"（罗 14:8）；"亚基帕王啊，我故此没有违背那从天上来的异象，"徒（26:19）;第二是小组长委身牧者的权柄带领。小组长一定要服在牧者的权柄之下去事奉， 这是神所定的秩序。神所设立的权柄人尚且不顺服，就是不顺服神，顺服神所设立的权柄就是顺服神。金胜坤牧师说："小组长必须完全顺服主任牧师的领导权，并且要显出同样的话，同样的心，同样的旨意和同样的果子。"[319] 崔权牧师说： "小组长要与教会的主任牧师同言、同心、同意。"[320] 我们教会对 DF7 小组长的要求与牧者同言、同意还要同行、同工。小组长接受管理督导小组长每周向教会牧者报告自己小组的发展聚会情况的报表。若是已经倍增小组，成为大组长，就是教练，同样要向牧者递交自己所带领小组的报表。若是成为区长，就是导师， 那么一个月一次把自己所负责的区域小组及组长情况给教会牧者报告，并递交报表。若是小组倍增而晋升到教区，小组长每周向区督导递交报表就可以。区长督导、大组教练及小组长，都必须要顺服教会牧者的权柄，在遮盖之下侍奉。若是有组长有意分裂教会或是小组，教会牧者有权直接管理。并且会劝戒，警告，若是不劝戒者，就要停止其组长的事奉，并要在教会上公开报告，以此作为警戒。第三是小组长要不断的学习。小组长必须接受牧者的教导，若是多次拒绝参加学习。经教会牧者劝勉沟通，鼓励，仍不肯参加学习者，就要停止小组长的服事。因为不学习，一定带不好小组的，不长进的组长也会带出不长进的组员。保罗劝勉提摩太在事奉上要不断的学习和长进。你不要轻忽所得的恩赐，就是从前藉着
预言、在众长老按手的时候赐给你的。这些事你要殷勤去作，并要在此专心，使

---

318 刘忠明. 卢龙光，《像样的教会管理》，（中国：中国两会出版，2010 年 12 月第一次印刷），页 14 。

319 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 123 。

320 崔权，《城市教会与细胞小组系统》，（上海万邦宣教教会内部资料，2009 年）页 55 。

众人看出你的长进来。（提前 4:14−15）第四、对小组长的惩戒。小组长若是违背本教会事奉的章程规则、走向异端、犯罪不肯悔改、分裂教会、重大错误等等。由牧者给于劝勉沟通，警戒、仍不肯悔改者，教会根据情况，停止小组长的事奉， 或是开除教会，公开报告。免得因为个别破坏规则的小组长带给整个小组以及整个教会的受到破坏。保罗在写给帖撒罗尼迦的书信中说现实劝勉和警戒，不肯接受者给予开除处理：我们又劝弟兄们，要警戒不守规矩的人，勉励灰心的人，扶助软弱的人，也要向众人忍耐。（帖前 5:14）“弟兄们，我们奉主耶稣基督的名吩咐你们：凡有弟兄不按规矩而行，不遵守从我们所受的教训，就当远离他。”（帖后 3:6）

小组长的更换若是带的小组人数不增反减，或是小组问题接连不断，大家都不能接受小组长的带领，会有教会牧者给予劝解，协调。但组员仍无法接受小组 长的带领时，会考虑更换小组长。香港沙田浸信会对于一年还不能分殖新的小组 会给予解散。“例如二〇〇三年前的沙田浸信会是严格执行每年爆组的。倘若年 底人数没有怎样增长，不能爆组，这个小组就会解散，与其他小组重新编排。”[321] 小组长的晋升，若是一个小组，不断的分殖倍增新的小组，分殖的小组也不断的 分植小组，倍增一个小组，原组就成为一个大组，组长就是大组长，也称为教练。 倍增发展到七个小组时就是一个区长，也叫督导。在小事上忠心教会也会派大事 给他管理。丰盛教会的小组长若是能建造培养出五个小组长就是成为超级小组长， 若是能栽培出十个小组长长就是督导。“分殖五个小组就称为超级小组长……督 导分殖为十二个小组。”[322]

小组长必须尊重其他小组长：1、要在自己的组员面前称赞其他小组长和组员，不能在自己的组员面前论断批评其他的组长和组员。2、不允许去拉其他小组的组员，即或是组员主动的要过来，也不能接受，要尊重对方的组长，除非组长允许过来，否则都不应该接受。3、自己的组员若是因工作、年龄、职业、居住需要换到别的小组，组长一定要先找到对方的小组长，给他说明情，对方愿意接受，找个时间带上组员和组长见面，直接介绍给组长。4、要维护其他小组长的工作，若有对方小组到你这里来批评论断他的小组长，对他的组长不满时，切不可以和他们一同陷入论断的陷阱中。要劝勉他的组员尊重、理解、顺服他们的小组长。论断别人自己也会被论断。5、要帮助其他小组长的服事，若是对方请求自己帮助时，要主动积极的伸出援助之手，因为帮助别人也是在帮助自己。6、不要和别的小组争拉抢人、走进我们教会的信徒若是有小组已经去帮助他了，就不要和对方争人了。我们不是要建立自己的小组显耀自己的能力，

---

[321] 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社，2005 年四版），页 107 。

[322] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 120 。

乃是建立基督的教会，那样做不但不能建立反倒会伤害基督的身体。7、若是因为自己的失误和亏欠给对方造成伤害和亏损时，要主动的认错和道歉，请求对方的原谅和接纳。要和每个小组保持健康和睦相处的美好关系。8、不可以背着其他组长去探访他们的组员，因为组员的探访都是有组长去完成的，除非是受他的组长委托去探访，否则切不可过于热心，会让别的小组长显得很没爱心，容易让组员对组长对比，造成心理的不满。9、不可以越过组长去解决其他小组员的问题，那组的问题，有那个组长解决，切不要好管闲事，插手去管别的小组之间的事情，即或是组员主动来找你的，你也要在他们面肯定他们组长的权柄，能力，劝他们回去找他们的组长解决问题。10、要学会原谅和包容，因为在一间教会聚会，而且信徒都是相通的，即或是有些无意的越过规则不要斤斤计较，倒要理解、原谅，因为和睦合一是神看为 宝贵的。

小组长要关爱尊荣牧者：牧者 容易孤独、 容易被攻击、也 容易受伤。而且牧者的困难，软弱、苦痛、压力、委屈、重担、又不能轻易给人述说。所以小组长要知道关爱你的牧者。1、鼓励牧者，可以发信息、打电话、见面时说鼓励牧者的话，如：我们会支持你的，我们会帮助你的、我们会与你同心、与你同行的、我们会与你一起面对困难的！2、安慰牧者，牧者也会受伤，受挫、受惊吓、受破坏。当牧者遇到这些问题时 要站在牧者身边，你能站在牧者身边， 就是给牧者 大的鼓励。说安慰的话，坚固的话。如：不要沮丧、神一定是帮助你的，苦难是占时的，神的恩典一定够你用的。3、体恤牧者，牧者也是人、是个和大家一样是个有血有肉的人，会困、会 累、会饿、会乏、会伤心、会无奈、会有软弱、身体也会生病、需要孝敬父母、照顾孩子。因此要多体恤，多理解， 不能过高的要求牧者，一定要给牧者有充分的时间休息，能自己做的事情就不要去麻烦牧者。4、供养牧者，传福音的当靠福音养生，在道理上受教的当把一切需用的供给 施教的人，因此要有一颗供养牧者的心，让他所需用的没有缺乏顺服牧者。5、顺服牧者顺服牧者的分工安排，差我们去哪里就去哪里，吩咐我们做什么就做什么，顺服牧者如同顺服主一样。6、称赞牧者，不可以在组员面前论断、批评、指责自己的牧者，那样会让组员 失去对牧者的尊重，爱戴、就会对牧者有成见，影响他和牧者之间的关系，也会对教会的发展及其不利，会破坏和睦和信任。要在组员面前不断的称赞自己的牧者。如：牧者的忠心、劳苦、爱心、等等。7、服事牧者，学习服事牧者、如给牧者倒水、搬椅子、拿东西、帮牧者做自己 能做的事都要以为喜乐，服事牧者如同服事主一样，存一颗谦卑的心服事你的牧者，神不会亏待你的。8、帮助牧者，神膏抹牧者牧养教会， 神家要做的事情太多了，不是单靠牧者一人所能完成的，因此只要在自己的时间、能力、力量所能做的事，一定要帮助牧者成就神在他身上的旨意和计划。9、为牧者祷告，牧者的事奉需要在背后有很多的人为他祷告，求神给牧者力 量、

智慧、能力、权柄、信心、恩膏、真理等来服事教会。求神保护牧者不被撒旦攻击、伤害、等等。10、探访牧者，信徒需要探访、牧者同样需要、所要要在过年、过节给牧者发信息表示问候和关心，若是听到牧者生病、要及时的去探访和看向牧者交账。11、向牧者交账，当牧者把工作分配给自己时，要尽心、尽力的去完成，并且 要向牧者交账，不管完成与否都要交账。关于小组内若是有重要的问题时一定要向牧者回报，免得小组和教会受损。**12**、尊荣牧者，对牧者要有礼貌牧者优先是敬重、听从牧者教导是敬重、不去顶撞牧者是敬重，要从心里敬重你的牧者，在众人面前尊荣牧者。

对于细胞小组教会需要设立小组长侍奉制度。赵镛基牧师说："各位，如果你要设立有效的家庭小组制度，你就必须同时设立训练制度"。[323]约翰. 毕维尔（）在《活在遮盖之下》这本书中特别强调顺服权柄，在权柄的遮盖之下侍奉，会使自己蒙神喜悦和赐福。"作为信徒，我们应当崇敬世俗政治上的领袖、雇主、教师、以及其他受委任的人。我们必须崇敬父母、丈夫。当我们这样做时，上帝应许我们奖赏。最后、让我们把加倍的崇敬给那些服事的人，特别是在教导上与传递上帝的道上辛勤劳苦的人。"[324] 保罗也在提摩太前书说："那善于管理教会的长老，当以为配受加倍的敬奉。那劳苦传道教导人的，更当如此。"（提前 5:17）康约珥在大丰收一书说特别强调教会牧师在小组当中的督导 管理的关键角色："有主任牧师以外的一位牧师督导细胞小组事工的情况极少。所有的教牧同工都督导细胞小组事工，而且是在主任牧师之下的。在这个重要的安排下，主任牧师必须充当细胞小组主管的角色。"[325]

所以，无论到什么时候教会的主任牧师都是要尽职、尽心、尽力的去管理自己的小组团队，而不是单单委任给别去做。自己乃是应当成为小组事工的第一负责人，时刻为小组及组长的灵魂警醒和守望。也随时了解组长及小组的境况，做出适当有效的策略和引导，让小组发展健康有效。同样作为小组长应当尊重顺服教会牧师的权柄，在牧者的权柄遮盖之下，尽心、尽力、尽职的侍奉。

设定组长侍奉的原则正面的果效是基本上组长都能按照原则规则去服侍，较少出现混乱，小组在健康有序的教会、成长和发展。组长与组长之间较少因为组员发生冲突， 较少有互相拉拢组员进入自己小组的现象。组长带领组员高度对教会的委身，极少出现组长带着组员分离教会的现象。组长对牧者理解、关爱、敬重、顺服、探访等等。几乎我们教会的组长对于牧者都特别的懂得敬重和关爱、以及供养，这也是让很多牧者心非常得安慰。组长与组长之间能互相配搭一起服侍彼此小组的组员。

---

323 赵镛基，《我就是这样服事》，内部资料，98 。

324 约翰. 毕维尔，《活在遮盖之下》，内部资料，页 132 。

325 康约珥，郭淑仪 译，《大丰收》，（香港：高接触有限公司，2002 年 10 月初版），页 137 。

设立组长侍奉原则存在的负面问题是：组长本人虽然没有能力带领小组，但依然不愿意交给别人来带，觉得有失脸面。组长与组长之间会因为某个比较好的组员而互相争夺进入自己的小组，虽然不会出现彼此攻击，但服侍上产生隔阂。因为组长的软弱会把不好带的组员往外推，甚至没有组长愿意接收，造成组员无小组能进。个别组长看到别的小组发展较快，心存羡慕，又有妒忌。组长也存在没有经过对方组长的邀请之下，随便到别的小组成员家里探访。个别组长有意太高自己所带的小组，而却贬低别的小组。个别组长也会在组员面前论断牧者，指责牧者、批评牧者。也有些小组长对牧者的不够尊重，顺服，爱戴、甚至在供养牧者上有自己的想法，认为牧者的薪酬不能比自己的打工挣的钱多，牧者就必须要多干活，多操心，多劳苦，少薪酬。

采取改进的措施是：牧者需要加强对小组长职责的教导，组长不是一份荣誉，乃是一 份责任。不能因为自己不能胜任，不能给小组带去祝福而占用组长位置。要做一个祝福小组的人，而不是一个让小组受损的组长。神对各人的恩赐不同， 服事主要照神所给的恩赐服事，不管什么角色，只要能荣耀神，造就人，让别人得益处，就是有属灵的价值。鼓励教导组长谨遵组长服事的规则，免得给别的组长带去不必要的伤害。教导组长不要太高自己贬低别人，教导组长一定要在别的组员面前称赞肯定他们的小组长。教导组长要关爱牧者，敬重牧者，鼓励牧者、肯定牧者，因为牧者是神的用人，不敬重，不关爱，不顺服牧者就是顺服神。教导组长要在组员及众人面前去尊荣自己的牧者，称赞自己的牧者， 保护自己的牧者。这样也为自己的组员做了榜样，组员也会效法自己成为关爱， 敬重组长的组员。教导组长一定要奉养自己的牧者，甚至是加倍的奉养，这是合乎圣经真理的教导。

第七节 DF7 小组的聚会

小组的属灵生活就是小组聚会。有果效的小组聚会才能使组员得造就，没有果效 的小组聚会就会令人厌烦。一个充满吸引力的小组聚会一定要流畅而清晰的聚会程序、紧扣主题的破冰游戏和带领小组教会的技巧及如何解决小组聚会中发生的问题，本节 从这四个部分来论述小组聚会。

一、小组的聚会程序

小组聚会是整个小组的重要部分，每周定期的聚会可以让大家彼此交通团契、敬拜神、分享神的话语、彼此建立造就。在小组聚会中的程序是把每项聚会的内容全部贯串起来，使聚会有序有节的进行。虽然小组聚会的程序大致相同，但不同模式的小组聚会的程序也各有自己的特点。因为各个教会的小组聚会程序也是根据自己小组聚会的目标，价值、异象、使命等等多方因素所制定

出来的。台南灵粮堂的小组聚会程序是采用五个 W：[326] 1W 破冰；2W 敬拜；3W 见证；4W 神的话;5W 神的工异象/祷告。李乐夫博士教会的小组聚会程序采用的是四个阶段：[327] 1、打开话题；2、敬拜；3、彼此建立；4 异象分享；香港沙田浸信会小组聚会的程序是四个阶段，也可以叫四 C 程序：[328]1、Connection
（内向−相交）：组员彼此问安，分享个人经历及需要，并欢迎新朋友来临；2、Celebration（上向−敬拜）：小组一起敬拜的时间；3、Commission（外向−服事及布道）：组员彼此服事、代祷、安慰、为未信的亲友代祷及一起策划外展活动；4、Cultivation（下向−培训）：各人分享如何在生活上，履行牧师在讲坛上有关圣经的教导。

DF7 小组教会根据教会的使命、异象、价值、门训及牧养关怀的需要制定以下的教会程序：

为了让小组聚会达到较好的效果，必须要提前充分的准备。接待家庭或副组长负责做好迎接组员聚会的准备。如：打扫卫生，物品摆放整齐，准备好茶水、点心、水果、桌椅、灯光等。副组长要准备好诗歌本、圣经、教材等聚会相关的物品与书籍；负责带领诗歌敬拜的要把诗歌预先选好，并要选择能与本课主题相符的诗歌；组长则准备当次分享的信息内容。副组长要提前 15 分钟到小组聚会场所。要看小组聚会为重要，提前都要做好充分的准备，负责材料用具的组员要把诗歌，信息资料 笔和本，音响，电脑，投影，电视，平板等等。尽可能在小组聚会当中所需要用的器具预备齐备，并且检查是否可用，避免所要用的时候出现问题，影响聚会进程。就像耶稣到耶路撒冷一个家庭过逾越节，那个家庭把一切所需要的都准备的非常妥当充分。（路 22:8−10）保罗教导哥林多教会为圣徒捐钱时说要在主日聚会提前作好准备，免得到时候现凑。“论到为圣徒捐钱，我从前怎样吩咐加拉太的众教会，你们也当怎样行。每逢七日的第一日，各人要照自己的进项抽出来留着，免得我来的时候现凑。”（林前 16:1−2）

欢迎接待：小组是个家，每次聚会能有组员负责接待，把聚会的环境都准备好，比如茶点，水果，座椅，温度调节，鞋套，拖鞋、卫生等等，都提前预备一下。然后当每个组员到来时，接待组员都能主动的打招呼，问候，倒茶水， 安排到座位上，让组员切实感受到回家的温馨。金胜坤牧师说：“简单的说，小组就是以耶稣为生命的家人聚会。”[329] 家人就要显示出热情和浓浓的关系。

---

[326] 张静荣，《小组化密集班》，（台南：灵粮教牧宣教神学院南部分院，2017. 10 月编制），页 44 。
[327] 李乐夫. 王利民，许扬怡 译，《细胞小组教会组长手册》，（香港：高接触有限公司，2015 年 2 月第七版），页 246−254 。[328] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 90 。[329] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 107 。

亚伯拉罕热情的跑去迎接神的使者，（创世十八章）哥尼流热情率领家人接待彼得和同行的人。（徒十章）组长要提前 10 分钟到聚会场所，热情的欢迎每位参加聚会的小 组成员，接待的家主和副组长也都要热情的欢迎组员。关心问候他们的身体状况、家庭情况、子女父母、工作经营、或是交流近几天发生有意义的事情。“问候时间的最重要目的，是把组员注意力集中在小组成员身上，营造聚会前的气氛。”[330]务必殷勤的招待，为组员端茶倒水，若是有人没来得及吃饭要招待吃便饭或点心，让每位来参加聚会的组员都受到热情的欢迎、被关心照顾有到家的感觉。在整个期间，小组长针对每个来到的组员要一一的关怀问候交通。这个环节一般 5 分钟左右为宜，最长不超过 10 分钟。

游戏破冰：打破僵局，收聚人心，寓教于乐，游戏打先锋。梁延益牧师说：“小组聚会必须有一句口号，就是没有破冰游戏，就不能开始小组。破冰游戏是把所有组员的注意力集中在聚会之中。”[331]游戏不但属于孩童，成人也很喜欢。小组聚会安排游戏，不是属世浪费时间的娱乐，乃是要赋予属灵的意义。万事皆为中性，只要人用的合宜。负责游戏的组员根据小组聚会的时段，陌生探索期，张力冲突期，接纳融入期，默契凝聚期，倍增分殖期，选出合宜的游戏。或者有新人参加小组时，信息的内容，特别时期，教会特别要传递的信息，等等预备游戏。可参考 DF7 小组游戏大全。没有意义的游戏，或者是副作用的游戏都不可取。游戏要适合所有组员都能参与，有属灵的意义，和小组聚会的需要默契。每个时段小组聚会的游戏选择也不一样，要根据小组不同的时期带领相应的游戏，同时也会根据信息的内容来带游戏，总归每次的游戏不是随便而选的，都是紧扣聚会的主题，聚会的需要而定。一个特别适合的游戏甚至会胜过一篇沉闷的讲道。游戏是小组聚会当中必不可缺少的。“当省略破冰时间而直接进入敬拜，小组无法进入最佳状态，聚会在低沉的气氛中结束，组员无法投入。”[332]

敬拜赞美：敬拜把人带到神面前，迎来神的宝座。金胜坤牧师说：“敬拜与赞美是将彼此的焦点转向神。”[333]“在组员把注意力集中在小组后，是我们一起朝见神，敬拜神的时候了。”[334]因此负责敬拜组员，一定要认真的选择敬拜的诗歌，小组聚会不要唱太多诗歌，一般不超过三首，在庆典或是特殊小组聚会时可多选。负责敬拜的组员要根据小组聚会的内容，教会传递的异象，信息， 组员的共识来选择诗歌。尽可能选择组员都能唱的诗歌，若是新歌可以带唱或

---

330 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 92 。

331 同上，页 93 。

332 延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 101 。

333 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 124 。

334 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 93 。

是教唱，选择的诗歌要和教会崇拜的诗歌尽可能的同步。要把诗歌歌词，音频，提前预备好，或是发到小组微信群里提前给大家预备，在小组聚会时若是需要播放诗歌视频或是音频，一定提前准备好播放器材。不要临时现凑免得影响聚会。本人带小组敬拜时，一定要投入，让自己成为一个敬拜者，带领组员一起进入神宝座前的敬拜。不论是谁带敬拜，都需要提前准备好敬拜的诗歌，诗歌的选择要跟当晚分享的信息一致，免得信息和诗歌不一致，减弱信息所带来的果效。“敬拜时间缺乏充分的计划和准备。敬拜便显得呆板，缺乏气氛。组员无法接触到基督的同在与权能，既没有接触到神。”[335]

聚会代祷：小组聚会是组员集体祷告的操来，也是个小型祷告会。除了 在敬拜中大家有祷告之外，耶稣曾有应许，只要有两个人在地上同心合意的祈求，神都会垂听成就。因此，抓住这个宝贵的应许，负责祷告的组员，一定要在小组聚会中发挥使用祷告的权利。在敬拜即将结束的时候开口代祷，围绕小组聚会求圣灵的运行，开启组员属灵的眼睛，赐给众人谦卑受教，渴慕主话语的心。恩膏信息分享的组长，赐给他口才，把神的话语能如活水一样从口中涌流出来。在小组聚会前的代祷一般不会病人祷告，不为个人的需要代祷，除非有特殊需要例外。这是操练组员祷告的机会，要有意识的操练每位组员祷告， 让大家同声开口、大声迫切地祷告 5 分钟，然后由预先安排的组员为聚会作代祷。

信息分享：分享信息在小组里组长是负责信息分享的，负责把教会牧者教导安排教导的信息传递清楚和完整，与教会的牧养信息同步，切不可单独随便更换小组信息，除非特殊情况例外。梁延益牧师说：“这个时段分为两部分。 第一部分是神的话语，是神籍圣经向人传达他的话语。第二部分是牧者的话语， 是神籍他的仆人向人传达他的话语。”[336]“这个时间不是查经或是研经，组长的责任不是带领查经。”[337]小组长一定要用心预备每次聚会的内容，切不可随便乱讲，神看重祝福用心服事的人，神更会祝福用心做事的人。才干，智慧，知识固然重要，但神更喜悦人用心预备。哪怕是很熟悉的信息内容，在分享之前也要作从分准备。小组里面不可以请教会安排意外的讲员分享，一切到访者皆都安静聆听分享，除非本教会的牧者或是督导走访小组例外。若是为了操练实习组长将来可以带小组，可以一个月给他一次分享信息。其他时间小组长必须负责把信息分享给组员。小组长要战胜自己的胆怯和惧怕，用信心去分享而不是教导；分享时不要离题太远，要围绕课题按照课程的内容顺序分享；不要站着

[335] 同上，页 102 。

[336] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 94-95。

[337] 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版）页 95 。

分享，那样拉开了与大家的距离。要坐在大家中间分享；分享的时间不超过 30 分钟，按着教材的顺序进行，不要在一个话题上停留太久，1 要把握时间（特殊情况例外）。小组长不要自己随便分享，乃是按照教会牧师所指定的教材，或是分享主日的信息。梁延益牧师归纳出分享主任牧师的信息有三个优点：[338]"1、教导一致；2、减少枝节；3、方向一致。"分享主任牧师的信息可以与教会的神学思想保持一致、真理上不会出错、整个教会同步成长。小组长分享信息不是教导，乃是引导。"小组长不是教导者，而是引导者。小组长应帮助组员敞开心，倾听基督的声音，籍著基督的同在彼此建造。"[339]

敞开沟通：由于主日礼拜只能听不能沟通，信徒心里埋藏很多信仰生活化的疑问却有机会得到解答，所以需要交流沟通。其实有很多真理是在谈论沟通中才让人更加明白、确信的。其实，组员有很多自己对真理的理解、对神的认识想与大家分享。耶稣在教法师面前一面听一面问，圣经玛拉基书也说当敬畏神的人彼此谈论的时候连我们的神也侧耳而听。交流时谈论和倾听的人都得益处，因此我们 DF7 小组特设置敞开互动沟通分享的重要环节，在整个聚会中占 1/3 的时间。有问有答：由组长按课程设置的问题向组员进行提问。敞开分享：每个组员都分享一下自己学习本课的收获与感受。你问我答：组员可提 问对今天所分享的内容存在疑问的信息？由组长和组员共同回答。"这不是教 导主日学的时间，而是各组员一起回应圣经的教导……组员分享自己履行真道、面对困难、成功的见证、失败的例子。"[340]小组聚会中分享信仰生活，而不是空 谈圣经真理，只有把神的话语落实生活当中，信仰才会生活化，而不是空洞的理论信仰。苏颖智牧师说："一般会众所需要的是生活化的信仰。"[341]

信心宣言：组员一起同声大声宣告本课所学习内容中已经确信的内容，宣言 就 是告白，能建立、突破自己的信心，也能建立听见之人的信心。当大家大声地、真诚地用信心去宣告自己的宣言时，你会觉得自己很有力量和信心。我们不仅要在聚会中宣告宣言，也要在平时的生活中去宣告。特别是遇到问题时更要不停的、大声的宣告自己的信心宣言。如保罗的宣言：谁能使我们与基督的爱隔绝呢？难道是患难吗？是困苦吗？是逼迫吗？是饥饿吗？……是生是死吗？这一切都不能使我们与基督的爱隔绝！（罗 8：35-38）

诗歌回应：选一首与今天课程内容相关的赞美诗，由组长提前预备 诗歌，也 可以征求大家意见，觉得唱那首诗歌更适合回应今天学习的信息，此时唱一首回应性较强的诗歌会让组员的信心倍增，也会让分享过的信心更加实际的

---

338 同上，页 96 。

339 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 124 。

340 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 95 。

341 叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，（香港：基道出版社，2005 年四版），页 222 。

应用在组员的生活当中。若是小组聚会前的诗歌是对神的敬拜赞美、那么在信息分享后的诗歌需要侧重在神的感恩，对人的坚固鼓励、劝勉、坚固、推动执行神话语的作用。保罗在写给歌罗西教会的信中说：“当用各样的智慧，把基督的道理丰丰富富地存在心里（或作“当把基督的道理丰丰富富地存在心里， 以各样的智慧”），用诗章、颂词、灵歌，彼此教导，互相劝戒，心被恩感，歌颂 神。”（西 3:16）

同心祷告：组员为所学的内容一起同声祷告，是悔改、是求主赐给力量施行神的话语。如果被神的话语光照了就坦诚的向 主祷告说：主啊在……事上我错了，我愿意改变，求你赦免我，给我力量和信心等等。然后邀请其中一位被圣灵感动的学员代祷。若个别人有特殊需要，大家都一起迫切的为他/她代祷。祷告一定要大声、要真诚，要迫切！每次听完神的话语都要有回应，而不是单单听道。雅各说：“只是你们要行道，不要单单听道，自己欺哄自己。”（雅 1:22），耶稣责备那些听完道不肯回应的人。“我可用什么比这世代呢？好像孩童坐在街市上招呼同伴，说：我们向你们吹笛，你们不跳舞；我们向你们举哀，你们不捶胸。”（太 11:16-17）

见证分享：分享这一周经历神的见证或是过去经历过神的见证，最好是要分 享自己生命改变的见证。我过去是什么样的人，通过聚会、听道、学习、祷告或是经历过什么事情被改变了。生命改变的见证能造就人的生命！不要羞于公开分享自己的过去，承认己错的必蒙怜恤。其实大家没被神改变之前都是一样的，越分享越能改变自己，同时也能建立造就别人。

异象传递：组长可把教会报告的事工在小组聚会时向大家报告，好让全教会信徒都知道教会的事工内容，必要时需要做说明和解释。同时也要报告本小组的事工及异象，如：在三个月之内求主再加一个新人给我们。或是为本小组出现的问题代祷。也可以告诉大家祷告蒙应允的见证，激励大家祷告的信心。

组长代祷：组长要在最后为小组祝福祷告，提名为组员的需要，如身体健康、 家庭和睦、工作顺利、事业蒙福等；“最后由小组长为组员作祝福祷告”[342]也为在经历考验试炼的组员祷告求神坚固信心；为刚进来的新组员祷告求神让他在小组聚会中能得到生命的改变、成长和造就；为成就小组的事工和异象祷告；为教会祷告。

聚会结束后彼此祝福，把你最想给对方的祝福送给他，要握住 对方的手，看着对方的眼睛，语气有信心，态度要谦和诚恳。当你为对方祝福时对方也在为你祝福。请记住“施比受更为有福”的原则，所以要主动的去找每个组员献

342 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 125 。

上你的祝福。组长一定要注意调节气氛，切记不要浮于形式，乃是实实在在，不要使气氛僵化，要充满浓浓的爱，否则达不到果效，就没有祝福的意义了。

一个活泼有序的小组聚会离不开主持人，主持人应当熟悉整个小组聚会的流程，每个程序需要的时间分配，每项服侍的人员安排。主持人起到承上启下， 调节氛围，提醒服侍者。主持人不要话语过多，为服侍项用一两句话总结和应用，只要引出下个服侍事项即可。适当调节聚会氛围，保证有次序的进行聚会， 应急突发事件，控制聚会时间。

四个 W 聚会程序的小组聚会程序的特点是把欢迎破冰、敬拜赞美、见证分享、话语分享、异象传递和祷告，用一个英文字母 W 为开始的单词，在聚会当中给突出来，会显得很清楚，简单、明了、容易记忆和操作，也基本上把小组聚会的几个重点给突出出来了。还有 4C 小组聚会的程序，用内向、上向、外向、下向四个向度来体现聚会的侧重点，把欢迎彼此的关怀交流、对神的敬拜、向外策化传福音外展及分享神的话语彼此建立都给体现出来的，也是突出重点，简单明了。但不足是，整个教会实际流程不止是四个，或是五个，乃是更多。只是为易记，以表达而省略了小组聚会程序中其它部分。

DF7 小组聚会程序的特点 DF7 小组聚会程序是把每一项都较为详细 的罗列表达出来，虽然看起来有点繁多，其实在小组聚会中的确是如此详细具体。第二则是把中国家庭教会过去同工培训中的回应诗歌，回应祷告也插入到其中，因为这样更能帮助组员实践应用神的话语到自己的生活当中。另一个是，组长为组员代祷非常关键和重要，这是一个爱的关怀体现，因为很多组员需要教会牧者代祷，但牧者也多为较忙，小组长每次聚会为组员一一提名代祷，会让组员被爱激励。

通过评估带来的正面果效：我们针对教会656 名组员的问卷调查发现64. 2%的组员认为 DF7 小组聚会的氛围非常好，22%的组员认为比较好、11. 5%的组员认为还不错。这三样加起来达到 97. 7%的组员是比较满意这样的聚会程序及氛围。但仍有 2. 1%认为是一般般，还有 0. 2%认为不好。小组聚会程序较细比较具体，组长容易操作带领。小组聚会内容比较全面，组员的属灵需要方方面面都能顾及得到。把所学的信息用简短的话语宣告出来，帮助组员归纳整理所学的重点内容，加强记忆、推动实践。见证分享可以激励组员，鼓励组员经历神的作为，体验神的话语。造就组员的属灵生命。组长在结束时能提名为组员代祷，让组员感受到自己在小组当中的重要。组员能够看到，听到，得到组长为自己的代祷，并得到属灵的祝福，使组员收获感很充足，倍感关爱。

所存在负面的问题：在针对 656 名组员聚会问卷调查中发现虽然有高达 97. 7%的组员认为 DF7 小组聚会的氛围还不错，但依然有 2. 1%的组员认为是一般般。仍有 0. 2%的组员认为是不好。小组聚会程序过多，时间把控有点难，

操作起来容易时间分配不均。聚会程序内容较多，需要参与事奉的组员也较多，有时会因为组员人数不够，一个组员要承担几项服事，组员事奉压力有点大。小组聚会程序较多，容易变得程序化，负责主持聚会的若是缺少艺术会让教会变得比较强硬，甚至会把聚会切的一块一块的，衔接不到位，聚会的氛围被破坏掉了。因为聚会程序较多，容易超时，聚会不能按时结束，一般小组聚会都是晚上，组员回家较晚，容易引起家人的反感。组长分享信息的能力有限，无法把教会牧者交代分享的信息达到预期的果效。

改进的措施是：严格把控小组聚会各项时间的配置，免得时间分配不均，或是超时的问题。鼓励组员接受多项服事的挑战和操练，能适应担当多项服事的能力。主持人要熟练掌握主持的技巧和艺术，提升主持的能力，尽可能把聚会主持的混为一体，如金线穿珍珠一样，恰到好处。小组聚会要养成准时开始， 准时结束的好习惯，形成小组文化氛围，所有事项都能在预定的时间内完成， 聚会不拖沓，不延迟，不让家人心生怨气。组长要用心准备信息，能在规定的时间讲完，讲清，讲对。

二、DF7 小组的破冰游戏

香港沙田浸信会的梁延益牧师在谈小组聚会中的游戏之重要时曾说：小组聚会必须有一个口号，就是“没有破冰游戏，就不能开始小组” 。破冰游戏是把所有组员的注意力集中在聚会之中，正式揭开小组聚会之慕；[343] 小组聚会使用游戏，当听到游戏二字的时候，很多人的印象是不属灵的。我们 DF7 小组前几年是没有游戏的，因为，我们是比较传统的福音派的家庭教会，对于聚会除了唱诗祷告、说神的话语以外的闲话，都认为是不属灵。起初我们错误的认为游戏不能设置到小组聚会的程序当中，直到 2017 年我去观摩了几个小组教会的小组聚会发现他们都有游戏，当自己亲身参与游戏之后发现，游戏所带给组员的帮助不是可有可无的，而是非常大的，甚至不亚于一篇沉闷的讲道。因为每个游戏的内容都是为配合小组聚会的需要而设定，为打开弟兄姐妹封闭的心门而设置，一切都是为了造就人。游戏的内容非常重要，目的是要达到设置游戏的意义和效果。比如台南灵粮堂对游戏归纳一下几个目的：[344] 1、拉近距离；2、建立关系，有表面关系至较深出的交流；3、共同的焦点，使人从原来思维转移；

游戏的本身没有属灵与不属灵这个概念，而是如何使用。游戏为属灵的事情所用，就是属灵的，为不属灵的事情所用就是不属灵的。台南灵粮堂的张静荣牧

---

343 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 93 。

344 张静荣，《小组化密集班》，（台南：灵粮教牧宣教神学院南部分部，2017 年 10 月编制），页 44 。

师说："游戏绝非浪费时间，是气氛的营造，不论吃喝玩乐都很属灵。" [345] 保罗在圣经哥林多前书十章三十一节说："所以，你们或吃或喝，无论作什么，都要为荣耀 神而行。"我们教会的 DF7 小组有改变使用游戏的观念：因为游戏不是无意义的玩耍，也不是在在浪费时间。游戏不是属世的娱乐，不是可有可无的乃是非常有必要的。因为游戏破冰带来的属灵功效，可以快速打破僵硬的环境，消除陌生感、可以快速拉近人与人之间的距离、可以推倒人与人之间无形的墙垣， 打开人的心敞、可以转移人的思维，放下各样重担，使其注意力集中。可以让组员从表面到内心渐渐形成默契。可以营造一个良好的属灵氛围、可以达到属灵真理教导和传递、激发人积极的参感、会给小组成员带来身心灵的合一、可以塑造组员有团队的观念。

DF7 小组的不同阶段的所设置的游戏也不一样。DF7 小组聚会游戏是从不同的渠道，书本、网络、生活当中等等收集了一百二十五个游戏，编订了一本《DF7 小组聚会游戏手册》，其特点是根据教会小组聚会的时段需要而把游戏分类归纳 为五个时段，每个时段收集设置了二十五个游戏：在第一段认识探索期会带认识 破冰类的游戏。使新组员尽快的消除陌生，彼此熟悉、建立融洽的小组聚会关系。 第二段的张力冲突期会带品格塑造类的游戏。达到塑造品格，积极的应对冲突， 化冲突为祝福。在第三段的接纳融合期会带团队配搭类的游戏。让组员通过游戏 学习与别人配搭，小组聚会是个群体，不是个人的舞台，只有与别人学会配搭， 才能让小组聚会健康，完成小组异象。在第四段的默契凝聚期会带目标异象类的 游戏。相应设置的游戏是目标异象类 通过游戏鼓励组员一起去完成小组的异象。在第五段的外展倍增期会带执行使命类的游戏。这个时段小组就要尊卑倍增分殖， 组员一般都会不舍得分离，难舍难分，因此，用执行使命的游戏鼓励组员，为执 行福音使命，教会使命，小组使命，而能放下自我，放下熟悉的组员，愿意去再 建立新的小组。

当然，我们也不是完全把组员带小组聚会的游戏，完全限制在本游戏手册中。乃是让带小组的组员便于参考寻找到合宜的游戏，也给带游戏的组员一个纲要缆绳，不至于过于偏离小组聚会的内容。若是，根据其小组聚会的时段及需要，能找到更为合适的游戏为最好，因为一切都是为造就小组聚会。梁延益牧师还曾说： "小组聚会没有破冰就会死在没有破冰的小组聚会。"当小组聚会省略"破冰时间"而直接进入敬拜，小组无法进入最佳状态，聚会在低沉的气氛中结束，组员无法投入。[346] 综上所述，由此可见游戏在小组聚会当中是极其重要的。但在使用游戏的注意一些事项：游戏人数和小组人数相适应，游戏一定要有其正面的意义，

---

345 同上，页 44 。

346 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 101 。

免得起反作用。游戏的选择最好能小组聚会的时段相配。游戏的选择能和分享的信息相配合。游戏的选择能和要特别传递的事工相配合。小组游戏时间不要过长， 免得喧宾夺主。不要把聚会的焦点放在游戏上，游戏只是传递信息的媒介。带领游戏的人一定要提前熟悉游戏的内容和规则，做充分准备。每次一个游戏即可， 不可玩多个游戏。游戏不要太难，太深，免得大家参与兴趣不高，达不到预期效果。

不同的细胞小组教会的游戏也有不同设置编排设置，有的教会自己根据小组聚会的需要编制游戏内容，有些是借用合适的游戏，有的归类比较明确，在不同的小组聚会时期使用不同的游戏。有的小聚聚会比较不同意，可以根据自己小组聚会的情况而选择游戏，总归基本上都是有游戏作为小组聚会的开幕的。

对 DF7 小组游戏的评估的正面果效。在 2018 年以前 DF7 小组聚会是没有设置游戏的，2017 年当去几个细胞小组教会观摩后，发现游戏的意义很大。并不是像以前所想象的不属灵的那种错误概念，甚至觉得一个好的游戏不亚于一篇普通的讲道。因此，从 2018 年开始在小组当中根据不同的时段设置了相应的游戏。通过在小组聚会当中增添游戏之后发现达到了一下几个效果：劳累一天的组员， 身心都比较容易疲累，透过游戏，疲劳感几乎消失。过去小组聚会一般刚开始聚会人的心都比较容易封闭，不够敞开，很难达到较好的氛围，透过游戏，大家的心都豁然敞开，距离感拉近，聚会氛围一下子提升到高潮。透过游戏让组员之间交流沟通更多、配搭默契越来越深、组员之间的隔阂几乎都被打破，组员之间的关系建立的更深了。有些游戏具有很强的属灵意义，达到了教导真理的果效，而且更容易让组员记忆深刻，比较具体，形象、实际的演绎了真理的原则。五个时段的游戏配置，基本上能达到小组时段组员成长的需要，帮助组员尽快的适应及顺利的度过小组成长的时段。

但通过实践发现以下几个问题：有些小组因为老人较多，组员的文化程度较低，学习和适应能 力弱，无法开展小组游戏，游戏在小组内形同虚设。仍有部分组员认为聚会是属灵的，游戏是不属灵，不能完全接受在小组内有游戏，传统观念一下子难以改变。因为组员的整体文化程度较低，对于掌握游戏，带领游戏， 稍微有点难度，带领起来显得有点僵硬，无法达到预期游戏破冰的效果。游戏本身是为了破冰，但因为在玩游戏的过程当中，组员会因为没有提前讲明游戏规则， 而发生小的冲突，有点适得其反的副作用。因为适合的游戏有限，每次小组聚会反复使用曾经玩过的游戏，组员没有新鲜感，对游戏失去兴趣。有些游戏时间较长，占用小组聚会时间较多，容易打破时间配置的平衡。组员带领的游戏没有和小组聚会的信息及时段配合起来，破冰游戏的效果打折扣。游戏手册内的某些游戏过于繁杂，不容易操作，难以适用。组员选择的游戏没有属灵的意义，纯粹是娱乐，不适合教会使用。

改进的措施有以下几点：虽然在时间破冰游戏的过程中会遇到种种的问题，但破冰游戏是不可缺少的，必须坚持使用。让比较擅长游戏的组员多多带领游戏，鼓励组员提升带领游戏的能力。教会牧者要收集，甄选出更多较好适用小组聚会的破冰游戏，提供组员带领小组使用。教导小聚会当中游戏所带来的属灵意义，并且在每次小组聚会游戏结束后，让组员分享游戏的收获与感受，让组员明白，只要是达到属灵的果效，游戏同样是属灵的。在每次小组聚会当中选择游戏，一定要根据小组聚会处在的时段，还有所要分享的信息，尽可能选择紧扣信息及时段的游戏。重新收集编辑游戏手册，把不合用的游戏给删掉，增加适用的游戏， 为组员提供充足的游戏，可供选择。尽可能把游戏简单化，少用难度大的游戏， 繁琐难以操作的游戏，适用简单明了的游戏。一定要选择有属灵意义的游戏，免得失去小组聚会的属灵意义。提前说明游戏规则和游戏目的，避免在游戏中发生误解和冲突，免得起到适得其反的作用。

三、如何带领小组聚会

怎样带好小组聚会，这是一个非常关键的问题，一个成功的小组聚会，是会不断的吸引人来参加，否则组员就会对小组聚会渐渐失去兴趣。带领好小组聚会需要属灵生命的内含，也需要智慧和技能。属灵生命是通过追求学习可以成熟，技能是通过学习可以获得的。圣经中一个太监，应该是有知识和智慧，但却无法明白神的话语，因此，他说："没有人指教我，怎能明白呢？于是请腓 利上车，与他同坐。" （徒 8:31）腓力给他讲解神的话语，使他明白圣经的真理。在箴言书所罗门曾说：" 教导智慧人，他就越发有智慧。指示义人，他就 增长学问。"（箴 9:9）台南灵粮堂指出小组长成功带领小组聚会的十个重点：[347]1、适当深度的分享的榜样；2、营造释放、接纳、安全的气氛回馈；3、激励对神话语的信心和顺服；4、参与；5、对基督徒生活要认真，不断的调整自己的 生命；6、幽默；7、热忱；8、新组员的加入；9、聚会前后之跟进；10、以爱 回应；康约珥在《怎样带一个出色的细胞小组聚会》这本书中归纳十一个 要点：[348] 1、一颗单纯的心，预备自己；2、环抱的手臂，计划每一次聚会；3、支撑的腿，启发别人。4、开放的心灵，操练作透明的人；5、好问的脑子，提出刺激思考的问题；6、聆听的耳；7、鼓励的舌；8、温柔的手，伸向非基督徒；9、同行并进，同走生命阶段；10、明察秋毫的眼睛；11、不息的学习与成长；

DF7 小组聚会有以下十四个要点：第一 按照 **DF7** 小组聚会的程序带领小组聚会。虽然 DF7 小组聚会的程序有点繁琐，但这个程序是以上帝为中心，以组员的关系为本、以神的话语信仰生活化为本、以羊群的需要为本、以教会的

---

347 张静荣，《小组化密集班》，（台南：灵粮教牧宣教神学院南部分部，2017 年 10 月编制），页 22 。

348 康约珥，李杨怡 译，《怎样带一个出色的细胞小组聚会》，（香港：高接触有限公司，2014 年 6 月 6 版），页 9 。

异象为本。聚会必须有程序，更需要完善的程序。没有程序或是无意义的程序以及程序混乱都会让小组聚会的果效大打折扣。

第二要参加牧者带领的小组学习。每次牧者都会先带小组长进行小组聚会，而不是讲课。这样自己好好的观摩学习，认真听牧者怎么讲，仔细观看怎么做， 留心记住大家在一起讨论的问题，好好思想揣摩怎么做更好。学习不但学习知识而是与牧者与其他组长建立更深度的属灵关系。只有不断的学习的组长才能带领组员不断的学习和成长。

第三认真的用心预备每次小组聚会。每次带小组都不能随便去做，乃是要好好的祷告，求神的帮助，给力量，给智慧和能力。神看的是内心事奉。而不是外面的形式，一定要存敬畏神的心带领每次小组聚会。没有准备的小组聚会是对上帝的不看重，对自己的职责不看重，也是对组员的属灵需要不看重。

第四要提前分工安排参与人员。在小组聚会前都要提前把时间、地点定下，甚至交通路线都要给组员说的准确，详细，具体。谁负责敬拜、谁负责祷告、谁负责预备座椅凳子，灯光，小组聚会用的诗歌本，教材和相关的用品，用具等。谁负责预备茶水，点心、水果。不要打无准备之仗，不要到时临时安排和现凑。看重每次小组聚会，上帝看重我们服侍的心态比结果还重要。只有每个人提前都用心准备，才会带来一次彼此都得造就的小组聚会。

第五必须欢迎新人一一介绍认识。小组聚会可以在未正式开始之前，由组长把新来的组员，或是 到 访的朋友给大家一一的介绍。新人可以简单的作自我介绍，小组组员应表示亲切，热情的欢迎和问候，让新来的组员有回家的感觉。特别要礼貌的对待新人，无论是茶水、水果、点心、座位，都要新人优先。小组是以福音为本，以赢得灵魂为本，而不是单单组员在一起教会，必须建立欢迎新人，尊荣新人的小组文化氛围，才会有源源不断的新人走进来。

第六要调节热情浓浓的聚会氛围。小组聚会不能僵化，仪式化，形式化，乃是充满浓浓的热情和关心。人与人之间的距离要拉近。不管是分享话语、带唱诗敬拜、祷告，都和大家一样坐着，都最好围成一个圈，这样距离感会更拉近。人与人坐的距离也要拉近，不要坐的太远，也不要让一个人在圈外。一定要每个人都融入到小组当中来，不要感觉到是局外人。僵硬的小组聚会不会吸引人来参加的。

第七要鼓励组员积极的发言分享。小组就是要每个人都敞开心门的沟通，当人分享时才能发现他的问题，可以知道怎样帮助他，只有大家都投入的分享沟通才能让彼此的关系更深的建立，互相帮助了生命的成长。越是积极的，自然的、投入的、温馨的交流越能造就组员的生命。小组聚会的分享就是信仰生活化，在生活当中如何应用神的话语，应用神话语的挣扎徘徊、实践神话语的

喜乐和祝福等等。让信仰不再是遥不可及的高深属灵理论，乃是在生活当中可以实践应用的信仰。

第八要调控发言时间避免过多或是冷场。有些组员喜爱发言，一直不停的说，而且讲不完。小组长要温和的给她说，请把机会也给别的组员，听听别的组员的分享。如果在分享的过程中组员发生争执，甚至有点过火了，组长一定要调解，不能僵持，避免发生恶性的争论。若是整个小组没有一个人发言，那么小组长要提出话题，也可以点名发言。冷场是小组聚会的大忌，冷漠会让人人都没有兴趣、也会尴尬、情绪紧张。谁会愿意参加一个非常冷漠的聚会呢！

第九、要制订提醒组员小组发言的规则。不要为言词争辩，不要起争论、不要发言过多，不要说攻击的话，不要提别人的隐私。不要说让人受伤的话，在小组中分享到关于别人的隐私，一定要特别的保密。连自己的家人，朋友、妻子、丈夫都不能去说。不然会伤害到分享的人，除非得到别人的允许否则都要保守私密。即或是不能认同和接受对方的观点时，不要直接的用“我反对，我拒绝、我不接受” 等这些比较尖锐性的措辞，乃是我的意见是什么。

第十要善用提问互动分享。在半个小时的分享后有问题提问，要提问每个组员。还要特别 把 最容易回答的问题，给软弱的，真理浅薄的，生命幼小的， 不爱回答问题的，要激起他积极的参与聚会当中来，建立他回答问题的信心。如果回答不上来，也不要批评，只要回答就要给予肯定，鼓励。让大家为他鼓掌，若是答对了，要加上称赞，鼓掌鼓励。提问是避免冷场的有效策略。

第十一、虚心听取组员的建议和意见。每个人都是有限的，特别是会当局者迷，旁观者清。要虚心听取组员的意见，若是组员提了一个很好的建议，要当面肯定他的建议。如：这真是个好主意，我们就这样做。不要藐视组员的建议，即或是对组长有意见，也要耐心谦虚的聆听。若是自己错了，就要说对不起，请原谅，若是对方误解，把误会解释清了。也要对组员感谢，因他能当面给你说出来。

第十二、组长要有主见及时引导纠正错误。当组员表达自己的看法和观点时，只要不是违反什么原 则和极 端错误的，就不要过多的干涉。如果分享的内容，真理、或是看法、观点有比较明显的错误，就不能一再随和了，要及时的给予纠正引导。但语气态度要温和婉转。干涉过多会打击组员发言的积极性， 一味的纵容，出现错误也不纠正，组员会把错的当作对的领受。所以组长要有主见，深思明辨。

第十三、与人沟通要专注，听取分享要认真。组长给组员沟通时，一定要专注，不能一边看教材，玩手机、看别的地方、心不在焉的样子。在听取别人的分享时，要用双目注视着对方，认真听他的分享，并且时不时的发出回应，

嗯、很好、微笑、点头。根据对方分享的内容给予回应，当对方分享到伤心时要表示伤感、当对方分享成功的喜悦时要和他一同高兴。

第十四要把握小组聚会流程的每个时间分配。每次的聚会时间都要准时开始，准时结束，养成一个良好的　聚会时间。但还要在规定的范围内完成聚会的内容和果效，因此小组长每次聚会都要把握时间的分配，不要在某一个环节时间过多，而其他环节却没时间，结果匆匆的结束。偶而还行，如果每次都是这样的话，就会让组员比较反感。千万还不要找属灵借口说随着圣灵的带领，神给人智慧做时间的管理和分配。要适时的带领组员进入每个聚会的环节当中，而他们又感觉是不知不觉的，很流畅的、完成一次愉快的小组聚会。

美国柳溪教会小组部负责人多纳休曾在《小组全攻略》这本书当中对于小组组长如何成功的带领小组曾这样说：“你想成功带领小组吗？那就需要掌握一些技巧。”[349]李乐夫. 王利民在《细胞小组教会组长手册》一书中这样描述细胞小组教会的成功定义：“当一个细胞小组能够在组内发展出真正的基督徒相交的生活时，这就是一个成功的小组”。[350]DF7 小组聚会是以上帝为中心、赢得灵魂为使命、以关爱组员为己任、以充满喜乐、愉快的属灵氛围聚会为属灵的生活价值观，在小组聚会当中使人人都得属灵的益处，在小组聚会当中活出基督的爱，让小组聚会成为吸引人来参加的属灵家园。

对 DF7 小组聚会正面评估的果效。通过实践应用这是十三项带领小组聚会的规则，还是比较明显看到给小组带来果效和益处，在针对 656 名组员聚会问卷调查中发现虽然有高达 97. 7%的组员认为 DF7 小组聚会的氛围还不错，但依然有 2. 1%的组员认为是一般般。仍有 0. 2%的组员认为是不好。根据调查了解其中有一下几点：（1）、基本上小组聚会程序都能按照 DF7 小组聚会的程序去带，但也有少部分没有完整的去使用 DF7 小组聚会程序，略减一两项。（2）、90%以上的组长能按时参加牧者所带的组长学习，也有 10%的组长因为出差，加班等原因无法每次按时都到。因为牧者先带组长学习小组信息，保证了小组内的信息是统一，而不至于偏离教会传递的信息。还有组长看到牧者怎样带领小组，　可以模仿学习，更容易去带领小组，再则是组长不用自己准备信息，相对带小组是比较轻松些。同时也保证了教会在神学思想及传递的真理信息上的一致性。（3）、组员小组聚会的氛围满意度较高。（4）、小组聚会的互动性相对比较活跃，一般组员都比较能敢开口分享。（5）、聚会的时间基本上能在预计的范围内完成，延时一般不会过长。（6）、因为提前制定讲明发言的规则，当组员因为发言过多而被主持人智慧的打断后，组员不存在情绪问题，反倒能意识到自己发言时间

349　多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 127　。

350　李乐夫. 王利民，许扬怡 译，《细胞小组教会组长手册》，（香港：高接触有限公司，2015 年 2 月第七版），页 232 。

过长，或是过多了。（7）、大部分组长是比较能谦卑的聆听组员的问题，做出积极的回应。（8）、在聚会中冷场的时候相对较少，因为主持人，会及时的发出问题，避免冷场。

但在实际的操作实践当中也存在不少的问题。可以归纳为以下几点：因为主持人不够熟练，缺少提出建设性，积极性，比较容易回答的问题，偶尔出现冷场， 组员们有点无所适从。因为没有提前说明和制定规则，当主持人又缺少智慧柔和的态度打断了组员们的发言，引起组员的情绪，少有对抗而不再发言。因为大部分组员是没有受过高等教育，基本上都是初中文化程度，因为缺乏自信，再加上文化习惯，一般都不太主动积极发言，反倒需要主持人的反复鼓励，才肯发言， 甚至某些时候需要点名发言。整个小组聚会没有按照预先设置的时间及教会模式进行，特别是过去的老基督徒，因为受过去讲道型小组聚会的影响太深，一下子无法完全改变过来，因此，在信息分享的部分，依然是整个小组聚会占用最多的时间，大家更多于听讲道，缺少交流互动沟通。因有其它地方转会过来的新组员， 因为不能适应新的小组聚会模式，而比较容易给予否定。比如新组员认为小组聚会应该多讲道，怎么看到大家都在说生活的问题，对交流沟通产生异议，并向组长发起挑战，认为这个方式不对，有点扰乱聚会程序。有个别组长不善于提问， 却善于演讲，整个小组聚会，变成自己一言堂，其他人没有发言的机会。组长因为多于指责，少鼓励和肯定，组员们没有信心发言，也不敢发言，害怕说错话而受批评。个别组长听不进去组员的建议，显的有点清高，与组员的距离较远，很多存在的问题不能及时的得到解决。

所采取的改进措施：提升操练组长带领小组聚会的能力，控场的能力，调节氛围的能力，处理应急问题的能力。鼓励组长对组员多肯定，多鼓励，多称赞， 少批评，培养建立组员们积极发言的良好氛围。鼓励组长在小组当中引导组员，要接受新的思维，新的策略，新的模式，成为一个可以装新酒的新皮袋，新器皿， 勇于突破传统的规条限制，聚会模式的限制。若是遇到新的组员对现在的小组聚会发起挑战的时候，要智慧的引导，维护现在的小组模式，免得被人搅扰和破坏。要在私下单独的给新组员讲述 DF7 小组聚会的理念。鼓励组长除了在分享信息时多讲以外，其它时间一定要让组员积极发言，达到交流沟通互动的良好氛围。鼓励组长谦卑的和组员打成一片，聆听他们反应的问题，关注他们反馈的问题，重视组员提出的良好建议，虚心的接受组员的意见，作仆人式的小组长。

四、如何解决小组中遇到的问题

只要有人的地方都会有问题，虽然我们是基督徒，也不例外。吴兰玉博士在《动力小组面面观》这本书中对基督的也有冲突是这样说的：“我们每一个人

都是罪人，任何人都有自己的需要和想法，相互之间产生矛盾是正常的。然而，问题发生后，信徒应当学习如何处理和解决这些矛盾与冲突。”[351] 在初期教会使徒们也曾发生很大的冲突，面对外邦人受不受割礼，引起很大的争论。最后，在使徒们积极的面对讨论会议中，拿出了一个非常好的解决方案，带给外邦教会释放和祝福。“有几个人，从犹太下来，教训弟兄们说，你们若不按摩西的规条受割礼，不能得救。保罗巴拿巴与他们大大地分争辩论，众门徒就定规，叫保罗， 巴拿巴和本会中几个人，为所辩论的，上耶路撒冷去，见使徒和长老。所以据我的意见，不可难为那归服神的外邦人。只要写信，吩咐他们禁戒偶像的污秽和奸淫，并勒死的牲畜，和血。（徒 15:19－20）既然连使徒们都会遇到冲突的问题， 因此，在带小组聚会中一群弟兄姐妹会有矛盾冲突，会有一些问题，也能理解了。有问题不是问题，不能及时和正确的解决问题才是问题。小组长要掌握解决问题的智慧和能力，化冲突为祝福，处理小组聚会当中的问题，潜在的问题，让小组健康有序的进行。

当遇到问看题时要五个方面去看待：第一是、正确看待客观存在的问题。只有有人聚集就会有问题的产生，有了问题并不是问题，不去 解决处理问题才是问题！小组长不要单纯的认为都是基督徒不会有问题，也不要一看到有问题就很软弱和消极，因为基督徒也是人，甚至是不成熟的人，有问题的人。有了问题不要回避，要正视他，想办法去解决和处理。第二、善于观察发现小组的问题。一个农夫每天都在观察田地的庄稼有没有生病，根据叶、茎、 果的长势可以看到问题。页面发黄，缺肥料了。叶子枯萎卷曲，缺水了等。小组长也要善于观察和发现组员存在的问题。第三、提前预见可能发生的问题。要提前预见小组可能会发生什么样的问题，采取防范措施。能在问题未来到发生之前都已经解决了。第四、深入了解问题背后的问题。有些问题是表面的，有些问题却是深层的。表面的不是问题， 而真正的问题却是隐藏的，若是找不到真正的问题，也就无法解决问题。要听人说话的用意、观察人的态度反应，揣摩出真正的问题所在。

第五、及时有效解决发生的问题。有了问题要及时的解决，不然问题会蔓延和发酵，传染，还会 累积重叠，连环发生系列问题。小问题会成大问题，影响更多的人，变得更加复杂难以解决，产生更大的负面影响。能在会场上当时解决的，当时就要解决处理，若是会场上不好解决，聚会结束要及时沟通解决，一周之内要把存在的问题解决。

如何解决小组中发生的具体问题。在带小组聚会当中的问题远远不止是这几个简单的问题，乃是又多，几乎多如牛毛，又复杂和棘手难以处理。每个组长要以基督为元首、以爱为原则、以神的话语为依据、以人的处境为参考，不断更新

---

[351] 吴兰玉，《动力小组面面观》，（新加坡神学院，2009 年 1 月第二次印刷），页 238 。

学习处理问题的方法和技巧等等，好面对各种各样的问题。这也是我们 DF7 小组聚会处理问题的几个原则。因此，小组长不但能分享神的话语，也必须操练自己成为一个处理问题的高手。多纳休在《小组全攻略》这本书当中给予面对冲突的建议是：[352] 1 回避；2、力争；3、迁就、4、让步；5、合作；

DF7 小组聚会处理问题的特点是：首先正确的认识问题是客观存在的，不要害怕问题。其次要找出问题的原因，及时找出对策给予处理。然后提供具体处理问题的细节方案以便组长可以参考学习。还要提前遇见问题的能力，去防范问题发生。最后组长处理问题要以基督为首、以爱为原则、以神的话语为依据、以人的处境为参考、不断学习处理问题的方法和技巧这五个方面去面对处理不同的问题。

第八节 DF7 小组的建立与成长阶段

一、如何开始建立 DF7 小组

小组运动被称为令教会革命的运动，[353] 自从韩国赵镛基牧师在教会成功实践小组之后，汝矣岛纯福音教会发起了近代的细胞小组教会运动。[354] 一场洪烈烈的小组化运动席卷全球，近四十年小组化在全球的确带来非常的祝福。不少成功转型之后的教会快速的成长，福音兴旺，人数倍增，到目前为止，全世界超大型的教会几乎都是细胞小组化模式。很多教会牧师也都四处观摩学习小组化的教会，尝试着去转型，实现教会复兴倍增的梦想。我们教会 DF7 小组是怎样开始建立的呢？现在作以下一介绍：

（一）、 牧者直接负责带领小组

教会要想转型为细胞小组型，牧者必须是一个为建立小组，全身心 都投入的人。并且还要亲自做，亲自负责。赵镛基牧师说：“牧者必须参与的主要人物。没有牧者，系统就不会维持太久。这是一个系统，而系统必须有一个控制点。在家庭细胞小组当中，这个控制点就是牧者。”[355]康约珥说：“成功的细胞小组教会是由有能力的主任牧师所领导，因为细胞小组系统的权威是从主任牧师而出的。”[356] 康约珥还说：“在我对以细胞小组为基础的教会的研究和经验中，

---

352 多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 180-183 。

353 康约珥，郭淑仪 译《大丰收》，（香港：高接触有限公司，2002 年 10 月初版），页 27 。

354 同上，页 40 。

355 同上，页 53 。

356 康约珥，郭淑仪 译《大丰收》，（香港：高接触有限公司，2002 年 10 月初版），页 52 。

我发现主任牧师的角色对细胞小组事工的长远是决定性的。带领细胞小组事工一事不能授权给别人”。[357]

首先由牧者建立第一个小组，组员乃是教会中核心同工。小组不是在课堂上教出来的，乃是实际带领做出来的。耶稣亲自带领十二个门徒耶稣在世三年半的工作，他基本上是用三年半的时间训练了十 二门徒，亲自带领，亲自教导，亲自去做。不断的操练门徒，直到完全把大使命托付给门徒。牧者要直接带领核心同工。牧者要想小组做的成功，也要亲自去做。因为做小组对于牧者也是一个新的挑战，更何况让同工去做，更是不知从何做起。在者通过把教会的核心同工建立一个小组，有牧者来带。能建立同工和牧者之间的关系，同工与同工之间的关系。同时也是传承，因为同工是现在的组员，也是未来的组长，他们还要往下传承。牧者要向传组员递异象分享沟通。牧者要向同工不断的传递小组事工的异象， 让每个同工都能认同、积极的投入小组的建立发展当中来。同工的消极、或者不参与会直接影响着小组事工的建立和成长。牧者示范操带领小组作分派同工带小组。牧者要亲自示范去做，并且是实实在在的带领小组。把小 组聚会的程序， 方式、分享的内容，做给大家看，教给大家学。而且每周都是先有牧者给小组长带一次小组聚会，然后在让组员去带领小组。这样小组长就不为怎么带领，不会做、不知分享什么内容而发愁了。因为自己学习了，参与了，被教导了，受过训练了。牧者走访小组给予鼓励和引导陪伴组长。牧者为了能让组员把小组带好， 可以去参加有小组长带领的小组聚会，不是去带，乃是看看小组聚会的情景，就像一个组员一样参与到小组聚会。然后根据聚会的情况给予引导和鼓励，陪伴组长直到组长能熟练的带领小组。小组长每周向牧者报告小组境况。每周小组长都要向教会牧者递交小组聚会周报表，如有特殊 问题，要当面交账和回报聚会情况，紧急情况要及时的给牧者联系。若是小组里面存在问题是小组长解决不了的， 派小组事工部的干事去解决，仍解决不了，牧者必须及时的去解决。否则时间越长会给小组带来损伤，有问题是很正常的，有问题 不去解决才不正常。牧者要善于解决问题，不要回避问题，拖延问题，问题及时解决是每个组员的期盼。这样他们的信心会更坚定，得安慰。

（二）、 如何开始建立 DF7 小组

上海万邦教会的崔权牧师说：“做细胞小组教会，千万不能犯激进的错误，以为就是分组嘛，然后马上组装出若干个小组出来，这样的小组很快陷入瓶颈。”[358] 牧者首先选派预备好的组员，牧者带领的原生小组，每个组员都是预备未来的小组长。崔权牧师说：“真正的细胞小组要从原始细胞开始，进入倍增期，这是

---

[357] 同上，页 53 。

[358] 崔权，《城市教会与细胞小组系统》，（上海万邦教会内部资料，2009 年），页 26 。

一个向下扎根的过程，要由教会的主任牧师全力培植，形成有本教会特色的DAN 的，而且是健康的原始细胞小组后，向外发展，生出另一个健康的小组。”[359] 等原始小组的组长预备成熟再分派他们去建立小组，以后小组长都要按着小组长的条件，把预备好的小组长差派出去建立新的小组。

当教会转型为小组的时候应当把现有的会友带进小组，然后再外展传福音领人进入小组。这样既可以达到教会小组化的目标，又可以照顾关怀组员、在小组中预备训练他们成为门徒。不能放下现有的教会群体，乃是让教会的会友都率先进入小组，教会成为小组化后就会形成小组文化、大家又都积极的去传福音，就会形成一个健康的两性循环。当组长去建立小组时要在教会内选择有潜力成为小组长的组员。能把有做小组长潜力的组员先选进来，这样会比较快倍增小组，因为小组的倍增其实就是小组长的倍增，没有合用的小组长小组就不会倍增。金胜坤牧师说：“小组的分殖重点在于差派多少位小组长，不是分殖小组，而是分殖小组长。小组的爆发力不在于小组，乃在于小组长。……所以建造多少小组长是决定分殖的必要条件。”[360] 因为教会已经迫不及待的需要把信徒都带进小组。

组长需要和牧者一起甄选组员并和组员沟通。根据组长的、年龄、职业、文化教育、身份、居住的区域等各位小组长把预选的组员填在表上，和牧者一起讨论，避免重叠选择。小组长经过确认后，再去给组员沟通，看对方是否愿意和自己一起小组聚会。如果不愿意也不要受伤，要尊重他的意愿。牧者也会给组长选择的组员沟通，看看他是否愿意和组长一起聚会。之后牧者再和小组长一起商议确定每个组长带领的组员，最后小组长通知组员选择合适的时间和地点可以开始聚会了。经过充分的预选、交流沟通、尊重组长与组员的意愿，因为小组不但是一起聚会，关键是关系要健康融洽，关系不健康小组就不会健康。金胜坤牧师说：“我们教会转型为小组教会，最明显的改变就是信徒之间的关系。”[361]“我们需要脱离以事工为中心的模式，停留在主里，享受他的同在，这就是以关系为中心的模式。”[362]

小组聚会从三个人就可以开始，有次序的带人进入小组。“小组因关系而成立，主应许两三个人奉主的名聚集，主就与他们同在。”[363]梁延益牧师对使徒行传二章的主将得救人天天加给他们解释为：“故此，主将得救的人天天加给他们请

---

359 崔权，《城市教会与细胞小组系统》，（上海万邦教会内部资料，2009 年），页 26 。

360 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 118 。

361 同上，页 108 。

362 同上，页 117 。

363 同上，页 123 。

注意：一是神叫这间教会在人数上增长。二是增长是天天的，是持续的。”[364]有些事工失败了，皆因教会定义一下子进到小组，而不是逐渐成小组……可能的话最好是循序渐进。”[365]一个组长先从两个组员开始，如果有姐妹和弟兄混合小组，那么可以四个人，避免一人没到时，一个姐妹一个弟兄不能聚会。耶稣的原则就是从两三个人开始：“我又告诉你们，若是你们中间有两个人在地上，同心合意地求什么事，我在天上的父，必为他们成全。 因为无论在哪里，有两三个人奉我的名聚会，那里就有我在他们中间。”（太 18：19−20）有次序的带人进入小组。小组带人进来组长要把握住，不能一次进来好几个，要一个一个的进来。这样组员可以一起关心，帮助新组员，让他尽快的融入小组后再让新的组员走进来。可以避免顾此失彼，对新组员重这个轻那个的比较。一般四周能带进一个新人，是比较合适的，根据实际情况，因为如果组员已经和小组都熟悉了，融入了，也可以宿短时间。当然这不是僵硬的死规定，这只是一个大的原则而已，为要使小组人员能建立深度的关系而已，这也是符合小组生命发展成长的规律，若是有几个是要好的朋友一起进入小组我们是非常欢迎的。

要与新加入的组员签立组员约章。为了让小组能健康有序的成长，保持小组聚会的健康，使小组的价值观不会被新进来的人所破坏和改变。金胜坤牧师说：“最重要的是价值观的改变，价值观若不改变，要进入健康的小组教会将是一门课程及另一种负担。”[366]多纳休说：“立约是表达彼此负责的价值观，期望和行为。”[367]组员与小组立约是爱小组，愿意保护小组彼此之间的信任关系不被破坏。小组强调的是关系、组员之间信任关系一旦被破坏，小组就会被破坏。“立约是有约束力的协定，可引发信任，建立群体。”[368]“立约建基于爱和忠诚。”[369]因为彼此的立约会建立组员之间的深度信任，然后才会有深度的属灵关系、再带来深度的合一与默契。立约也是组员乐意对小组的委身，只有委身的组员才会被训练成门徒、一切的建造都是从乐意委身开始的。因此在组员参加两次以上小组聚会，确定要委身在小组和大家一起成长，组长要找他签立组员约章。约章的内容就是有关小组的价值观，是让组员融入小组的价值观，与小组有共同的价值观。要求组长抽时间比较郑重的把组员约章读给他听，直接询问是否愿意遵守约章的内容， 若是愿意就在组员约章上签下自己的名字。

---

364 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 49 。

365 多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 284 。

366 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 51 。

367 多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 120 。

368 同上，页 120 。

369 同上，页 120 。

选出副组长。当小组发展到五个人时，要从中选出一个副组长来作组长的帮手，也是预备未来的小组长，当组员发展到七人时，可以再选出一位副组长。给她们操练事奉的机会，也要鼓励他们参加教会的培训学习，为未来分植小组，预备组长做做准备。施瓦茨曾说："信徒得力的领导力就是在于建造领袖，而不是权威式的领导。"[370]不断的在小组中培训建造服侍的人，训练小组长，这是在训练门徒的一种实战模式。"建造小组长最重要的是持续不断地养育小组长。"[371] 多纳休说以小组可以达到门徒训练的目标。"在大部分的时间中，你可透过以小组为本的门徒训练来达成使人作门徒的目标。"[372]是在小组里让他学习接待带敬拜，祷告预备小组聚会的座椅，茶水、点心、水果、记录小组成员出席情况。

满足合宜的聚会周期。一般发展到七个人，能一起聚会至少一年以上月即五十二周以上， 一般是要一年半都要去分植建立新的小组。梁延益牧师说："中国人的小组较为慢热，半年是不足够组员去学习投入和合一。"[373] 生命和事奉的成熟需要时间，长成基督的身量就是成熟的可以去拓展带领新的小组。时间太短， 人的关系还没建立起来，很难传承，不够成熟。时间太长，人越是熟悉，越不愿意分开。

要分派成全新的组长去建立新的小组。耶稣不但训练门徒也差派门徒出去使人作门徒。耶稣进前来，对他们说："天上地下所有的权柄都赐给我了。所以，你们要去， 使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作"给他们施洗，归于父、子、圣灵的名"）。（太 28:18-19）金胜坤牧师说："健康成长教会的目的就是要尝试使小组分殖，将一个小组分殖为另一个小组，使小组繁衍不息。"[374]小组就是一个属灵的小家庭，当属灵的孩子们长大成熟之后必须让他们出去建立新的小组家庭来繁衍属灵的儿女，这是生命成长的健康规律。梁延益牧师说若是小组不增长只有成功的肢体相交就是"死在内聚的小组"。[375]要选出其中一位比较成熟的副组长，带两个组员去建立一个新的小组。教会公开的为新组长有牧者按立祷告委任，一起让组员到讲台上大家为他们祝福，原组长也组员也为他们祝福恭贺。

有些教会以切西瓜的方式把教会划分为小组，然后选个组长去带领，这样的方式基本上是不会成功的。因为组长和牧者，组员和组长之间没有建立起来深度的属灵关系，无法完成传统教会向细胞小组教会的转型。DF7 小组建立的几个特

---

370 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 65 。

371 同上，页 118 。

372 多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 224 。

373 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 107 。

374 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 105 。

375 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 128 。

点：首先是有教会牧者直接带领，能和组长建立起来深度的属灵关系，也是以榜样的模式教组长如何去带领小组，因为小组的原生组长都是有牧者直接带领，有益于教会在发展中的完整合一。其次是最好不要把七个以上的人一次性都放到一个小组，而是经过，三、五、七人的小组成长的过程，这样符合生命成长的规律， 也符合小组成长的规律，便于小组成员之间建立起来深厚的属灵关系。再则是在新的小组建立过程中牧者直接陪伴参与给予组长指导，比较容易成功的建立新小组。

二、DF7 小组的成长阶段

小组从建立到分殖倍增李乐夫认为半年即可倍增，梁延益认为一年最为合适。“沙田的小组循环，与其他教会细胞小组不同之处，是以一年为分裂目标。李乐 夫所建议的半年分裂或是某些教会采用有足够的人数便分裂的方式相比较，我们 认为以一年之始为小组之始，以一年之终为小组之终结，是最有效的小组分裂模 式。”[376] 我们觉得需要一年半最为合适。若是时间太短，组员的生命成长，侍奉技能，不会成熟，只追求量的快速增长，忽略质的改变，会比较容易倒塌，小组 从建立到成熟倍增，梁延益牧师认为可以分为四个阶段：[377] 分别为认识探索期、冲突变迁期、合群外展期、倍增退休期。施瓦茨将小组分为五个阶段：[378]“第一 阶段是形成期；第二阶段是暴风期；第三阶段是停滞期；第四阶段是改革期；第 五阶段是分解期；”而丰盛教会把小组分为四个阶段：[379] “第一段是婴儿期；第二段是孩童期；第三段是成年期；第四段是分殖期。”但我们认为分为五期更为 合适，因为国内教会的文化素质，牧养栽培、还因个人的工作期间较长，没有充 足的时间学习、最后还有属灵生命成长的规律等等原因。我们把小组从建立到倍 增分为五期分别是：认识探索期、张力冲突期、接纳融合期、默契凝聚期、外展 倍增期。

(一)、认识探索期（1-3 个月）

组员在本阶段的心理期待认识每个组员，得到大家关心，结交属灵同伴。这阶段组员彼此之间的关系比较侧重礼仪比较客气，一般自我保护不愿完全敞开，组员比较孤独寻找同伴。“他们都在认识其他组员，探索他们的个性和小组的目的。”[380] 这阶段组员的自我角色定位与责任，这个小组是否接纳我在其中，在小组里我能得到什么成长、在小组里我会成为什么角色、我在小组需要

---

376 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上)》,（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版)，页 106 。

377 同上，页 107-121 。

378 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷)，页 114 。

379 同上，页 114 。

380 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上)》,（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版)，页 107 。

承担什么责任。“在这个阶段，组员不断评估他们是否是这个小组的一员。”[381] 在本阶段组长带领小组的策略是：多花时间进行个人关怀，带组员做彼此认识游戏，组织组员多做全体活动，营造温暖彼此关爱的氛围，鼓励大家多做个人见证。为了达到组员彼此之间的熟悉和认知建立良好的关系要多举行活动。“聚餐、烧烤、旅行、籍以帮助组员加深认识，建立关系。”[382]提醒每位签守组员保密公约。“组长要经常提醒组员保守秘密的重要性。”[383]反复传讲小组聚会目的用神所给的恩赐彼此服侍和造就。李乐夫博士说：“在组员中运用恩赐彼此造就，我们在学习成为恩典管道的同时，也学习从别人那里领受恩典……我们被召，不只是给予，同时也是领受，不只是去医治，同时也得医治。”[384] “细胞小组教会的组员必须投入小组生活，在各层面里以属灵的恩赐彼此造就。”[385]小组长要在阶段小组需要达到的目标是让每个组员之间互相认识彼此熟悉，让每个组员在小组里找到家的温暖、小组长与每个组员建立深入的关系、协助组员在组内找到他的属灵同伴、让每个组员清楚本小组聚会的目的。“这个阶段组长要在组员中建立他的形象，争取组员的信任和支持。”[386]

（二）、张力冲突期（1-3 个月）

本阶段是小组经历第一次危机。组员与组员之间开始发生冲突，有冲突是很正常的，只要能正确和及时的化解冲突，危机就会变为转机。“这个阶段是小组面对生命中的一次危机，可是危机也能变为转机。”[387] 解决冲突的最好办法不是回避而是积极的面对冲突。“人若不断的逃避冲突、生命也就不会成长。”[388] 本阶段组员的心理期待是自己能被肯定认可，期待大家尊重自己意见、期待及时得到关怀引导。组员彼此之间的关系、容易引起冲突也容易疏远、缺乏信任感和安全感。本阶段组员自我角色定位与责任，容易把自己悬在空中去留会举棋不定、容易失去自我价值无法肯定自己角色、容易灰心丧志失去聚会的热忱和责任。本期小组长带领的策略是要客观面对组员之间的冲突、及时处理组员之间的矛盾、对个别组员需要深入辅导、欣赏肯定组员的优点专长、组织彼此洗脚关怀的服侍、在冲突中塑造组员的品格、带领组员人人被圣灵充满、专注小组发展成长的目标。本期小组需要达到的目标是要带领小组平稳过度组员

---

381 同上，页 107 。

382 同上，页 109 。

383 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 109 。

384 李乐夫，《何去何从》，（香港：高接触有限公司，2000 年再版电子版），页 174 。

385 同上，页 174 。

386 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 109。

387 同上，页 110 。

388 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 110 。

冲突期、从组员中选出可以栽培的门徒、要与核心组员建立深厚的友谊、尽力做到让组员一个都不失落、使用核心组员发挥他们的恩赐。小组长在这个时期会非常不容易，提前一定要有充分的心理准备，只管坚持去带领，很快就会度过冲突期。“不用怕，因为只要认识到冲突的正面果效，鼓励大家多分享和沟通，持守小组很快会突破这个阶段的信念，便可以安心的继续带领小组。”[389]组长面对冲突最佳的方式就是要聆听、沟通、理解、接纳、包容。梁延益牧师说：“冲突期的重要秘诀是聆听和沟通。”[390]

（三）、接纳融合期（1-3 个月）

本阶段组员进过冲突过后基本上都能彼此接纳。“组员经过冲突后，大家都能接纳对方，释放地表现自我，放开自己，坦诚分享。”[391]本期组员的心理期待是得到更多的学习装备，能参与更多的服侍、期待自己服侍有果效认识自己的属灵价值。组员彼此之间的关系会比较成熟学会接纳对方、愿意敞开沟通信任对方、开始彼此关怀学习服侍对方。“现在组员间彼此相顾、信任和坦诚相处。”[392]在本阶段组员对自我定位角色与责任是小组家庭中重要的一员、能较为主动活跃承担关怀服侍的责任。竭力维护小组的健康主动会去堵坡口。梁延益牧师说本阶段组员很愿意为小组付出代价：“愿意为小组付出，为组员牺牲，也敢于冒险为别人付上代价和牺牲。”[393]本期组长带领的策略是要多多肯定核心组员及人人在小组的服侍价值、时常维护组员之间的健康关系和良好的氛围、反复强调属灵品格在小组侍奉中的关键作用、填写属灵恩赐测试表帮助组员发现他的恩赐、鼓励组员大胆操练使用神所赐给的属灵恩赐。“请组员填写恩赐调查表”[394]也要举办家访式小组式各种可行的福音布道聚会、带领组员在教会在社区参与公益的服侍事工。本期小组需要达到的目标是要让每个组员都拥有在小组中的幸福感、找到自己在小组中的价值、清楚塑造属灵品格的重要、帮助组员发现找到自己的恩赐、尽力发挥操练组员的属灵恩赐、组员积极参加教会的义务服侍、组员愿意积极参加公益的服务。本阶段组长可以喘口气，缓解一下带小组的压力，也能看到小组的果效，增加自己的信心和价值感。

（四）、默契凝聚期（1-3 个月）

本阶段组员与组员之间的关系深度默契、凝聚力较强，很渴望小组发展

---

389 同上，页 111 。

390 同上，页 112 。

391 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 114 。

392 同上，页 114 。

393 同上，页 115 。

394 梁延益，《细胞小组教会组长指南（理论篇上）》，（香港：沙田浸信会出版部，2003 年 9 月修订版），页 116。

与成长。组员的心理期待是能在侍奉角色被肯定、期待自己的属灵恩赐不断的提升、期待小组人数及整体的素质提升。因此这时段要多鼓励组员发挥恩赐分享福音带新人走进小组。每个组员可以发挥自己的人脉关系邀请人来参加小组。组员彼此之间的关系也相对成熟老练了、知道去肯定别人、与人关系融洽懂、彼此服侍配搭形成默契，因此很容吸引人新人走进来。美国教会增长研究所通过研究发现："将近有 75-90%的人是透过朋友、亲戚及邻居而进教会，因这些 人的关心而相信耶稣，由此可见，关系是传福音最好的媒介。"[395] 施瓦茨说："这时段是鼓励组员找照自己的恩赐，邀请人来参加小组。"[396]自我角色定位与 责任是要成为关怀服侍别人的人、成为小组长的得力帮手、成为别人的同工和 帮助是对外布道及传福音的最佳时段。本期组长带领的策略是多多教导分享侍 奉神的价值与奖赏、多授权给核心组员和门徒组员、反复教导必须分殖倍增的 属灵价值、选出可以承担分殖的组长和组员、与新组长单独沟通分殖的价值观、与负责督导沟通新组长的预备人选、向小组事工部牧者递交分组申请表。本期 小组需要达到的目标是让组员拥有侍奉神有价值和奖赏的价值观、让组员拥有 小组成熟后就要分殖的价值观、选出可以负责新的小组和新组成员、预选小组 长需要得到负责督导的认可推荐、预选组长及分殖小组能得到负责牧者批准。这段期间组长一定要反复强调小组传福音的使命和异象。避免组员只为聚会而 聚会，在良好的关系中失去异象和使命。更不要错误最佳小组收割的季节。杨锡儒牧师说："门徒训练的终极目标就是传福音。"[397]小组应该以布道为导向向， 而不是以聚会为导向。"应该是以布道为导向，不能以维持聚会为满足。"[398]在 细胞小组里，我们能学习彼此相爱，互相照顾、常常代祷之外，也从细胞小组 中组织传福音的队伍，一起经历领人归主的恩典。[399]

（五）、外展倍增期（1-3 个月）

本阶段组员的心理期待是渴望倍增分殖小组、期待自己能被主大大的使用，但又不敢跨出这一步。"上帝说要生养众多，遍满全地，上帝盼望小组转变为 倍增分殖的小组，爆炸性的成长是上帝的旨意。"[400]当小组聚会人数超越七个以 上，且有新的小组长培训出来，那么就要考虑分殖新的小组。"随着神将人带 到小组里，小组就必须考虑生产新的小组。"[401] 这时段的组员彼此之间的关系

---

[395] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 133 。

[396] 同上），页 114 。

[397] 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会 2018 年七月初版），页 11 。

[398] 同上，页 11 。

[399] 杨锡儒，《幸福到你家》，（台湾：财团法人基督教福气教会 2018 年七月初版）页 18 。

[400] 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 134 。

[401] 多纳休，《小组全攻略》，（香港：天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷），页 49 。

会依依不舍彼此不肯分离，因此需要下狠心把人给分殖出去。耶稣是主动差门徒出去传福音，而不是门徒主动要出去。耶稣叫了十二个门徒来，给他们权柄， 能赶出污鬼，并医治各样的病症。（太 10:1）本阶段副组长虽然会自我角色定位与责任愿意成为承担组长的角色、做一个忠心负责的小牧者、成为新小组建立的策划者，但仍需要给予肯定和鼓励才有信心和勇气迈出分殖的那一步。“小组教会就是以小组的在生产去完成主的大使命，因此小组的分殖可与民族和列帮的福音化连接。”[402] 小组就是一个属灵的家庭，当组长成熟了就要离开原有的小组去拓展建立新的小组。就如圣经教导当人长大成熟之后就结婚建立新家生养儿女。“为这个缘故，人要离开父母，与妻子连合，二人成为一体。这是极大的奥秘，但我是指着基督和教会说的。”（弗 5:31−32）所以当组员成为青壮年时就要去拓展小组，虽然原组长心理很矛盾又希望新组长去开拓，又不舍得离开，因为培养成熟的帮手要走了，意味着自己在开始培养新人，又要付出生养培育的代价。小组倍增小组，组长倍增组长，这是小组化教会的核心价值和使命。“我们的使命就是为主得人，建造信徒成为小组长与再生产服事者。”

[403]本期组长带领的策略是多让准新组长分享信息、多让准新组长参与治理、多鼓励准新组长去拓展、协助准新组长拓展建立、做准组长的教练和督导、挑选新的组长进行栽培、为小组分殖做好心理准备。本期小组需要达到的目标是要让新组长有信心去拓展小组、要选出适合栽培的组长人选、让小组成员积极的支持分殖、组长自己也要做好心理准备安抚组员的稳定、协助新组长成功组建新小组，并要陪伴新的组长成功的建立起稳定的小组聚会。

半年分殖倍增小组好处是倍增很快，数量快速增长，但问题是无法达到属灵生命的成熟。因时间太短，与组员之间还没有建立更深的关系就分裂了，人鱼人之间的属灵关系比较肤浅，教会缺少凝聚力。第三、对教会的委身度不高， 一旦教会遇到难处，很容易离开。一年分殖倍增的好处是倍增也比较快，属灵关系与属灵生命相对比较深度些和成熟些。但问题是小组长的受训时间较短， 难以胜任组长的挑战和事奉。人数满足了在分殖倍增，好处是小组成员教会时间长，关系建立的比较紧密够深。但问题是，因为没有时间阶段的限制，组长和组员没有紧迫感，使命感、会慢悠悠的聚会，甚至多年小组都不能倍增，只能维持小组聚会，达不到预期倍增的目标。DF7 小组聚会以一年半分为五个时期为倍增优点有一下 几个：1、符合属灵生命成长的规律，因为生命的成长需要时间，不能为增长而拔苗助长，那样建造到某种成度会有倒塌。2、组员的之间的关系建立比较深度融洽、益于教会合一健康的成长发展。3、小组长相

---

402 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 121 。

403 金胜坤，《双翼展翅上腾的健康教会》，（台湾：道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷），页 118 。

对会比较成熟些，因为学习时间较长，受装备较多些，更容易胜任小组长的角色。

从这几年的事件来看，小组的成长分为几个是时期还有比较合宜的，也是较为明显的益处和果效。通过评估有一下几点：组长清楚自己所带的小组成员所处的各种时段，可以采用不同时段需要的策略，处理存在的问题，较为得心应手，不至于手忙脚乱，无所适从。组长知道一个小组从开始建立到倍增大概需要一年半的时间，有比较清晰的目标，带领组员朝倍增的目标迈进，目标导向激励组长和组员，让小组能到到倍增的目标。到了倍增时期，组长虽然很不舍的自己所带领组员分殖出去，建立新的小组，但是还会成全，因为这是小组在设置时的规则，是一个较为硬性的规则，更是成全法则，不能违背。组长若是带领小组超过两年以后依然没有新的组长兴起，或是倍增出去小组，就会做自我检讨，反省存在的问题，找出解决的方案，免得成为一个不死不活的小组。分为五个时期对组员也是一个阶梯性的成长与挑战，鼓励组员不断的追求，努力的成长目标，免得原地踏步，不思长进。一般婴幼儿都渴望自己早点长大， 这是符合生命成长的规律。分为五个阶段，给组长和组员都有一个自我评估的依据，人自有不断的自我评估，反思，追求，才会有长进。

但也存在一些问题比如：分五个时段虽然分的很清，但实际操作起来，组员比较难以分的清楚，因为人的成长有快有慢，组员似乎难以分清自己所处的时段。组员不是在同一个时段进入的，一般是一个或是两个，不是七个人，一起进入小组，或是组建起来小组，所以，对于组员难以以小组为单位的分时段， 只能是以个人组员与小组分为时段。有些组员个人不是太愿努力追求，虽然进入小组很久，但是依然停留在第三期，难以进入第四段的默契凝聚期。等到组员经过四个时期以后，因为关系较深，又不愿分开，比较不太愿意主动的分殖和倍增，需要外在的鼓励，才能达到倍增。新的组长，虽然较为成熟，但对于自己要分殖倍增带小组独挡一面的信心不足，迟迟不愿去倍增。因为 DF7 小组的福音性相对较弱，新朋友近来较慢，小组成员增加缓慢，无法按预期的成长和倍增。堂会内愿意进入小组的信徒，基本上都已经进入小组，不愿意进入小组的成员，教会虽然有鼓励，但信徒因种种原因，不愿进入小组，因此 无法在预期内达到小组的倍增。

改进的措施是目前已经增添 DF7 小组布道和家庭布道两个布道策略，相信未来会有不少的福音朋友会走进来，为小组的成长和倍增提供源源不断的新组员。在教会内再次加大力度推动鼓励堂会信徒，尽可能都进入到小组当中，竭力达到75%以上的会友能进入到小组当中，为小组的成长和倍增提供新的组员。在小组当中不断的强调小组的使命、异象、目标、让组长和组员都有挑战性和目标性，竭力追求成长，按期进阶和提升。加强对组员的牧养关怀、培养门徒、

培养小组长、为小组的倍增预备充足的后备人员。组长帮助组员分析他们所处的阶段，给予肯定、鼓励、能按时期追求成长。不断的给组员鼓励和肯定，让他们敢于面对挑战、敢于承担、为将来倍增建立信心和盼望。鼓励预备组长在相对成熟的时候，去分殖倍增开创新的小组。组长不要陷入整个小组的时段迷失，乃是根据组员与小组的时段来界定不同的时段。

第九节、DF7 小组的督导系统

梁延益牧师论到教会的增长时说："有一次一位主内的牧长查询我教会的增长元素。我告诉他督导是一个很主要的原因。"[404]梁延益牧师论到督导系统对小组系统的重要作用："督导系统就是配合小组系统，把小组系统的理念发挥的更彻底。"[405] 梁延益牧师还说："小组教会的系统可以说是为了督导而设定了一个架构。小组教会有层次分明的架构，严密问责的制度，和按级关顾的组织，再配和能帮助个人及事工的督导系统，可以说是天衣无缝，如虎添翼。"[406]梁延益牧师强调说："督导和小组这两个系统的结合，教会就能真正享受小组系统应有的爆炸力。"[407]保罗对以弗所教会的长老也特别明确的告诉他们自己的属灵身份就是监督，监督就是督导："圣灵立你们作全群的监督，你们就当为自己谨慎，也为全 群谨慎，牧养 神的教会，就是他用自己血所买来的。"（徒 20:28）因此今天教会，特别是小组化教会，拥有小组系统，就必须加上督导系统，才能发挥小组系统的最佳果效。

梁延益牧师对督导下的定义是："督导是一项神赐福于教会的艺术，使教会同工自我了解，生命提升的钥匙，更是保障教会及同工免受伤害的盾牌。"[408]我们教会给督导下的定义是：教会为要达到预定的异象，设立督导系统，从组员到组长，教练， 导师，区长，牧者等等，层层都在督导体系之内。人人都被督导，人人也是督导者。督导者为要使被督导者达到预设的目标，进度，成长，发挥其对受督导者的提醒、引

---

404 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 7 。

405 同上，页 27 。

406 同上，页 27 。

407 同上，页 27 。

408 同上，页 8 。

导、鼓励、督促、纠正和评估。同时也是晋升、薪酬评定，奖惩的依据。受督导者要向督导者交账，督导者要为受督导者负责。

一、从圣经看督导的真理

上帝是万有的督导，他创造万有，管理万有，也督导万有朝着神所设定的规律运行，日月星辰按照神设定的轨道和速度运转，海水不得越过他的界限，若是万有失去神的管理控制，脱离神所设定的规律，一定是全人类的灾难。一切正常运转，则是人类的祝福。上帝设立了有次有序的督导体制。“在成长中父母对我们的督导，入学后的十数年接受老师的督导，做工时接受上级的督导，进入神学院时接受学院的督导，实习时接受实习教会的督导。”[409]父亲是子女的督导，老师是学生的督导，领导是下属的督导。人类若是失去这个次序的督导机制，子不子， 父不父，师不师，徒不徒，上级不上级，下属不下属。人类会将会如无灵的畜类一样，混乱不堪。摩西是约书亚的督导。约书亚能成为摩西的接班人，成为第二代领导，带领以色列百姓进入迦南。以利是撒母耳的督导。“当时仍是童子的撒母耳在以利面前侍奉耶和华（撒上 3:1），接受以利的督导，及至以利去世，撒母耳成为了以色列的属灵领袖，功绩和被拥戴的程度远胜他的督导者。”[410]撒母耳是扫罗的督导。虽然扫罗起初非常又才干能力，又有忠心，还极其谦卑，但因为作王以后不肯接受督导者撒母耳的督导，两次违背指导，结果被神废弃王位。神又兴起一个合神心意的人来取代他，这是多么可悲的事。这是一个典型不肯接受督导的失败例子。希望引以为戒，不管将来学历有多高，职分有多大，能力有多强， 都要服在督导的权柄遮盖之下。跳出神所设立的督导权柄，一定会跌倒失败，甚至会失败的很大很惨。以利亚是以利沙的督导。“圣经中充满督导的例子列王记上 19 章记载着以利沙的蒙召，他本是农夫，因着呼召跟从以利亚……从督导看这段师徒交往，以利沙事事跟从以利亚，从他的生命里学习作先知；当以利亚死了，以利沙青出于蓝，施行的神迹远多于以利亚，被神大大的使用。” [411]耶稣是门徒的督导。耶稣基督是一位督导者。十二门徒跟从耶稣的日子里，成为耶稣最紧密的受督导者。[412]同样，门徒愿意接受耶稣的教导，指正，批评，教训，督促，一致后来能承担起伟大的使命。保罗是提摩太的督导“提摩提本是希腊人与犹太人混血儿（徒 16:1-2），在路司得遇上了保罗，从此便跟随保罗，成为保罗的受督导者。”[413]提摩太得到保罗的肯定，接受保罗的训练，督导，劝诫，提醒。

---

409 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 7 。

410 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 38 。

411 同上，页 37 。

412 同上，页 38 。

413 同上，页 38 。

提摩太从保罗领受生命，真理，恩赐，策略，恩膏，胆量，志气等等。不但保罗成功的督导提摩太，还督导提摩太去教导那些能教导别人的人。教会的牧者若是都效法保罗成为一个强而有力的督导者，负责任的督导者，那么教会就会栽培出无数名合主使用的提摩太。若是教会的青年传道人能愿意向提摩太那样的委身， 顺服，跟随，学习，接受教导，接受训练，接受监督。也会从普通成为优秀，从优秀成为卓越。

没有父母的督导教育就很难养出优秀的孩子，没有老师的栽培督导就不会有优秀的学生，没有摩西的督导就很难训练出能接任的约书亚，没有以利的督导栽 培也没有超越的撒母耳，没有以利沙的强势督导就不会有得到双倍恩膏的以利沙， 没有耶稣对门徒刻薄的督导训练，就无法承接向普天下万民宣教的使命，没有保 罗的督导训练就没有卓越的提摩太。神没有自己直接成为人的督导，反倒设立人 做督导，因为神是看重次序的神，督导系统是神所设立的。他不会取代人的职责 角色，当人的督导功能失去功用时，被督导的人就会受损失。当被督导者不肯接 受神设立的督导权柄，也必会为此付出惨痛的代价。

二、推动实施督导的障碍壁垒

传统教会圣俗界限的观念问题，督导是属世的管理方式，不适合属灵的教会。督导不但是外邦人的方式，更是上帝设立的制度，也是合乎圣经真理的。就如外邦人管理企业使用的五常法（常组织、常整顿、常清洁、常自律）也同样适合教会管理。圣经教导我们向蚂蚁学习，向飞鸟学习，也让摩西向非以色列百姓的岳父叶忒罗学习管理。今日教会又为何要高筑属灵围墙的壁垒，沉醉在自我封闭的属灵观念中徒步自封呢？

还有一种说法是只要向神交账而不需要向人交账。“有些教牧或事奉者坚持自己的事奉是向神交账，故对任何形式的督导与监察均视为与神为敌。”[414]“不少事奉者直挂着向神交账的口号，其实是想为所欲为，不必向任何人和组织交代， 免受任何的受监管或程序上的麻烦，这样的事奉态度，又岂合乎神的心意呢？”[415]有不少无知的基督徒，人都会有错，高喊我只听从神，不听从人，只听神的话语，不听人的话，只向神交账，不用向人交账，咋一听极度属灵，其实他对圣经真理是一窍不通。这种虚假的属灵，无知的属灵，假冒的属灵，其实非常骄傲自我。上帝是老大，他就是老二。除了听神的，不肯听人的。圣经也很明确的教导我们：“你们要依从那些引导你们的，且要顺服，因他们为你们的灵魂时刻警醒，好像那将来交账的人。你们要使他们交的时候有快乐，不至忧愁，若忧愁就与你们无益了”。（来 13:17）神使用不完全的人，也会使用会犯错的人。但他却不使

414 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 7 。

415 同上，页 46 。

用那些挑战神权柄的人。不要拿着人会有错的幌子掩饰自己的骄傲和叛逆。不要拿着人会有错的幌子让自己变得我行我素，跳出监督权柄之外。

推行督导奖惩制度会把义工吓跑。“有人会觉得在教会中推行督导制度，基本上是不可能的，因为义工们既无任何的必然责任，也无晋升或实质利益的推动力，惩罚制度似乎也很难去建立。”[416]督导目的的不是奖惩，乃是提升。今日教会的悲哀就在于人不明白服侍神的属灵价值和奖赏，以至于很多人不肯服侍。

当教会推动督导系统也许会让一些软弱的人退缩，但却会吸引那些敢于付出代价，肯愿接受挑战的服侍者的委身。会使个人素质提升，教会的整体素质的提升，侍奉的果效倍增。

服事不求果效如何只要忠心即可。“忠心这句话圣经常常给人误用，以保护自己免受指责的挡箭牌，也成为不少同工不做应做的正经事，却又维持生计的借口。”[417]有人会误以为督导评估是以成败论英雄，以果效为目的。 督导系统可以使教会的整个运作系统处于高效的运作，节省人力资源，财力资源，问题及时解决，被服事的人会受益。督导系统的有效使用，会给教会在外邦人中留下美好的口碑和见证。

教会侍奉很难制定督导评估标准。在教会服侍的绩效考评，难以量化，不好界定标准。在角色界定不清，职权不明，岗位不定位，服侍规则模糊。确定目标导向的侍奉是督导的前提，确定侍奉的目标是督导的关键。制定侍奉的规则是督导重要参考依据。

建立督导容易实行难如形同虚设。“牧者在教会内面对权威人士时 的顾忌多多。又无任何评估后可发挥跟进的机制，督导往往形同虚设。”[418]我们中国人深受人治的影响，法制理念薄弱，契约精神差，制度的 约束力作用不大，不容易贯彻和实施，容易变得形同虚设。教会不可再重蹈覆辙，牧者带头把完善的督导制度建立起来，不但祝福现在的教会，也会可持续的祝福未来教会的发展。

督导制度会变成排除异己的工具。有人为了排除自己不喜欢的人，假借督导制度找到他人的问题，人无完人，其能无错，反复挑错，可以离间密友，何况是稍有督导权的督导者呢？督导者需要存着不离不弃，人都有用，人尽其才的原则来服侍督导者。督导者和督导制度不是为了败坏人，乃是为了造就人。正如保罗说：“主赐给我们权柄，是要造就你们，并不是要败坏你们。我就是为这权柄稍微夸口，也不至于惭愧”。（林后 10:8）督导者本身也在被督导的权柄之下，若是督导者假借制度条例，滥用手中的权柄，本人则违法督导制度，也会被上属督导发现，无法向督导交账。

---

416 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 45 。

417 同上，页 46 。

418 同上，页 49 。

督导太容易得罪人怕人误会批评。督导人会被人误会，批评，甚至会造成关系的张力。大部分人都愿意做一个人心目中的好人，不肯得罪人。若是自己一定要做好人，那么就只有做一个什么都不做，不负责任何事工，不承担任何角色的一名信徒。好的牧者是能让教会健康有序的成长，栽培训练出更多侍奉服侍的人员。好的教师，栽培出有生命，有品格，有恩赐，有真理，有能力的学员。活出生命的美好，活出呼召的使命，活出侍奉的角色职责，不是活出人心目中自我形象的好人。

自己本身软弱不肯受约束督导。过去多年自由散漫已经习惯了，接受不了条条框框的约束。教会可以理解人的软弱，但不能接受游离在规则之外。不管小组长还是区长，哪怕是牧者，恩赐再好，才干再大，学位在高，经验再丰富，只要不肯受约束和督导，教会宁缺毋滥的原则，不予使用。若是多次提醒，劝勉，劝诫，警告，给与机会改正，仍不肯接受督导者，欲于解职，通报教会，警示众人。

督导制度把教会变成企业化了。今天很多超大型教会几乎都是企业化的管理模式，但也 是受到 不少牧者的攻击，认为教会是属灵的团契，不应该企业化管理。回归旧约圣经那些侍奉神的祭司，神为他们订了诸多的 条例，凡是违反者，轻者受责罚，重则死亡。米利暗因为攻击摩西被关在营外七天，以利的儿子因为窃取祭物，与妇女行淫，被神处罚，家中人员都会在中年离世。就是新约使徒彼得对欺哄者亚拿尼亚和撒菲拉夫妻实行审判，二人一日而死。保罗讲到在哥林多教会，聚会掰饼不按理领受圣餐者，有人被责罚生病，有人死亡。同时保罗多次强调警戒不守规矩者，不要和他交往。“弟兄们，我们奉主耶稣基督的名吩咐你们：凡有弟兄不按规矩而行，不遵守从我们所受的教训，就当远离他”。（帖后 3:6）

三、清楚督导的重要作用

促进侍奉角色的分工与职责权限。小组化教会不管人数多少，侍奉人员的比例相对都会比较高，至少占 30% 以上的人参与教会的服侍角色当中。若是角色职责不明确，权限不清楚，会让侍奉者困惑，不知什么是该做的，不知什么是不该做的。有些事情大家都要争作去做，有些事情却没人去做，甚至要动用行政权柄才能让人去做。若是使用督导制度，就要对人的侍奉进行评估。若是角色职责不明确，权限不清楚，就无法进行评估。因此，想要有效的督导，就必须明确侍奉者角色和职权。

有效实施目标导向的侍奉模式。有异象，有使命的教会，想要完成异象，就必须建立目标 导向的侍奉模式。但有目标。有计划，有策略，若是没有一个完善的督导系统，同样会把异象，目标计划，停留在口号上，很难有效的实施。督导系统从小组长对每个组员的督导，每个教练对组长的督导，每个区长对教练的

督导，每个牧者对区长的督导，每个牧者又要接受主任牧师的督导，主任牧师也要被总会核心同工的监督。这样，无论是信徒，还是组长，小区长，区长，堂会牧者，总会牧师都在一个督导的系统之内。人人都被督导，人人都是督导。每个层次都有设定的目标，组员往小组的设定目标努力，小组往小区设定的目标努力， 小区会往大区设定的目标努力，大区往堂会设定的目标努力，堂会往总会设定的目标努力。这样才会实际落实教会所有牧者和组长，每个信徒执行同心合意兴旺福音，为主赢得百万灵魂的异象。

促使侍奉者处理事情的快速高效。当职责不清，督导制度没健全。教会事情很多问题会处理比较缓慢，不能及时处理，会造成不好的影响，甚至会造成信徒的流失。每个人都清楚自己的角色职责，在自己负责范围之内的事情，会容易及时的发现，甚至会提前发现问题，提前做好防范，防止问题的发生。即或是有问题，也会较及时的把问题处理。人有职责就会有负担，有负担就会去发现问题， 也会想办法和策略去解决问题。不会积压问题，不会拖延问题。否则，会有督导进行问责，直接影响自己的评估指数。这样谁都不愿意做一个比较差的服侍者， 会形成一个良性的效仿和激励。

帮助牧者了解各层羊群属灵景况。教会人数在三十人以内牧者会对每个人非常了解，有六十人以上就只能比较了解，一百人以上只能是一般了解，两百人以上只能是有点了解了。有人统计，一般的牧者一个人可以服侍六十人，比较棒些的牧者一个人可以照顾到一百人，特别有能力的最多也只能牧养两百人。那样会让牧者累的焦头烂额，身心疲累，羊群还无法得到属灵的喂养，身体的关怀，情绪的辅导。但若是把督导层层系统建立起来，而且每个层次都有督导检测报告表， 不管教会发展到多少人，多少小组长，多少区长，多少堂会，教会的牧者只要会看报表，在询问各层次的负责人，基本上都可以了解各层羊群的境况。有助于做正确的决策，适合羊群需要的信息供应。

为评估服侍提供真实的参考依据。建立完善的督导系统，能把羊群比较客观真实的境况体现出 来，因为每个报表都是属灵的体检，再加上直接负责的督导进行沟通询问。还有同层次的人员建议，被服事的人员意见，直接主管督导的观察了解。相信所给出的报表还是比较客观真实的。越真实，越客观，越能正确的引导受督导者。虽然，在评估当中会有人的顾忌，情面，但重大的问题，关键的问题，还是会保持客观公正的。因为，督导者若是不能客观的评估，若是将来出现重大问题，说明自己的失职不负责任，直接影响自己的评估指数，要想自己的督导交账，会受到自己的督导问责。

全面提升教会的行政运作系统。教会的行政运作系统是为要在健康有序的完成教会的异象目标设立的。就像汽车的整个系统一切都是为了安全，快速，舒服行驶设计的。不是设置一个只会让发动机空转的程序。真理是永不改变的，模式，

策略，侍奉的理念，系统模式要随着教会发展的需要完善和提升。督导系统的建立和实施，我相信这是一个在侍奉整体品质上会是一个很大的提升。

保障教会每年的异象执行到位。目标导向型的教会，每年都会给自己设定一个新的目标。堂会， 区会，小组等也会给自己制定一个可行的目标。若是没有督导系统，几乎是很难保证完成。年年制定目标，年年评估结果是遗憾无法完成， 年复一年，轮流复转。完善的督导系统是保证小组异象目标在预定的范围内完成的关键，是教会各层次目标完成的关键，也更是教会异象目标完成的关键。

四、建立有效可行的督导系统

制定规制督导模式。神不是看重事工，乃是看重人，只有人合用后，然后再透过人去做事。因此，围绕人和事这两个方面进行督导，被称为是双规督导模式。首先是对人的督导，督导者不是审判官，乃是成为督导者的人，是为要成全人、服侍人、鼓励人、建立人、帮助人、督促人所设立的。督导者要对所要督导的人负责，他的属灵生命、属灵品格、圣经真理、属灵恩赐、侍奉技能、人际关系、服侍态度、个人生活等等全方面的督导，帮助他成长和改变。当发现问题需要及时的纠正，发现他的盲点给予提醒，特别需要对被督导者的属灵生命，品格给于塑造。

建立层层督导的机制。“督导的流程也是由主任牧师开始，一直扩展至小组 长。副主任牧师、总区牧长、总区牧、区牧、区长、区导师、组长、可以说经过 七个督导的层次。”[419]督导机制是把所有人都纳入到被督导系统当中，层层都有 人督 导，不留遗漏。主任牧师是各堂牧者的督导，各堂牧者是区长的督导，区长是小区长得督导，小区长是小组长得督导，小组长是组员的督导。总会核心领 袖群是主任牧师的监督。这样，无论何人，无论什么职分都在这个督导系统之中。

实践自我测评的机制。靠外在的督导纵然可以达到一定的果效，但对于那些不肯接受督导，不肯努力改变的人来说几乎是一点用处都没有。因此，自我的测评机制非常重要，只有自己主动的改变，主动的学习，主动的接受督导。才是自我突破和成长的关键所在。只有自己定期给自己测评，诚实的填写测试表，发现自己的薄弱环节。主动的寻求督导的帮助，和督导一起努力，才会达到双倍的果效。

五、推行督导的目的

为了服侍人造就人叫人得益处。保罗在（林后 10:8）说：“主赐给我们权柄，是要造就你们，并不 是要败坏你们”。因此，督导侍奉，督导系统，督导机制不

419 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 28 。

是为辖制人，不是败坏人，不是惩罚人，乃是服侍人，造就人，叫人得益处的。为了顺利达到教会的异象目标。上帝兴起教会的牧者，对教会负责引导，带领，做计划，教会分 为决策层和执行层，还有顾问层，督导层四个层面。顾问层是为决策者提供咨询，策略，建议，帮助决策者能做正确的决策。决策层是教会实际的带领者，引导着，要负责为教会的发展找出方向，做出正确的策略。执行层面就是要把教会决策过的事情，好无余力的执行到位。督导层就是要定期检测督促执行层是否按照教会设定的目标，计划，方案，策略在有效的实施。这四个层面的人员和功能都无法缺少。督导系统就是要督促教会各个执行层面能落实教会的策略方案，没有督导再明确的目标，再好的计划，再好的策略，只会成为空谈， 很难实现目标。

六、督导者的角色与职责

梁延益牧师把督导比喻为：镜子、鉴别家、向导、模范四个象征。[420] 我们教会把督导比喻为以下五个象征：镜子、教练、导师、师傅、监督。

督导者是一面镜子。每个人都有自己的盲点，是自己无法发现和看到的，恰恰这些 正 是阻碍自己成长的重要原因。以铜为镜，可以正衣冠，以史为镜，可以知兴替，以人为镜，可以明得失。督导者就是一面镜子，一般督导者相对比被督导者属灵方面在生命，经历，侍奉上稍微成熟一些。反倒越是比较接近，越更容易给予帮助。督导者本身成为受督导者可以学习，成为受督导者实践真理的样本，可效法的榜样。督导者不要掩饰自己的软弱，缺点，不要把自己包装成一个不会犯错的圣人，越是活生生，真真实实的体现实践神话语的软弱，挣扎，失败， 到成功的过程，越容易帮助到对方。

督导者是一个教练。每个世界冠军的运动员背后都有一位了不起的教练。再优秀 的 选手，都离不开教练的指导，训练，督促，激励，甚至是责罚。否则， 不可能成为世界冠军。督导者就是一位教练，要负责把自己督导的人，通过训练， 教导，督责，激励，训练成一个优秀的服侍者。运动员赛场上的表现，就是教练执导的体现。每个服侍者若是想成为一个非常卓越的服侍者，就要从接受督导者的训练开始。

督导者是一个导师。人不怕努力，就怕没有方向。不知到该往哪个方向发展， 原 地 打 转会消耗资源。若是往错误的方向发展努力，会造成挫败。督导者就是属灵的导师，能及时给予对方在个人的生命成长，属灵生活，侍奉恩赐，人际关系，侍奉方向给予引导，好让自己不走弯路，少走弯路。一个好的督导能把普通的人变为优秀，把优秀的变为卓越。希望我们成为一个祝福别人的教练。一个教练的价值不再本人是不是世界冠军，在于自己教导的队员能成为优秀的选手。

---

[420] 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 40-41 。

正如保罗在腓立比书四章一节说："我所亲爱、所想念的弟兄们，你们就是我的喜乐，我的冠冕。我亲爱的弟兄，你们应当靠主站立得稳。"

督导者是一个师傅。督导是一是传授知识，传授真理的师傅。虽然自己所知道的 比较 有限，能把自己所明白的，所懂的传授给对方。就如有人是幼儿园的老师，有人是小学的老师，有人是初中的老师，有人是高中的老师，有人是大 学的老师，有人是硕士导师，博士导师。教幼儿园的不一定非得博古至今，只要 能把儿童需要掌握的知识面掌握了，教导出去就够了。我们不是都要成为大学教 授，但我们至少可以成为不同程度方面的老师，教导传授我们所能传授的，更高 层次的学习让别人去教导吧！我们只要负责他在成长中所需要的这一段就够了。

督导者是一个监督。督导名副其实就是一位监督，负责他不要偏离教会异象，小组异象。负责他不要偏离侍奉规则，负责他不要被错误的侍奉价值观影响，负责不要被其他的事情诱惑脱离侍奉岗位，负责不要懒惰误工影响事工的进程。同时更要负责他本人的属灵生命健康成长，与神的关系健康，与教会的关系健康， 与牧者的关系健康，与家人的关系健康。负责品格的监督，免得被不良的风气影响，负责属灵生活的健康，如灵修，祷告，读经，参加聚会，十一奉献等等。

七、督导实施的原则

以爱心为原则。刀在医生手里是医治疾病，在强盗手里确实杀人掠财。督导系 统的 使用以爱原则，就如上帝爱人，为人付出爱的代价，哪怕是责罚，管教也是出于爱。今天每位督导者应当本着爱的原则去督导对方。你们务要警醒，在真道上站立得稳，要作大丈夫，要刚强。凡你们所作的，都要凭爱心而作。（林前 16:13-14）

以造就为原则。督导不是要责罚人，审判人，处理人为目的。乃是为要让他受造就，得益处。凡事于他有益的都要去做，凡事对他无益的要禁戒不做。你们到如今，还想我们是向你们分诉。我们本是在基督里当 神面前说话。亲爱的弟兄啊，一切的事都是为造就你们。（林后 12:19）

以制度为原则。督导不是按照自己的情绪，喜好，乃是教会制定的规则为依据。 不凭私意，不为己利，凡事都要规规矩矩去做。我们又劝弟兄们，要警戒不守规矩的人，勉励灰心的人，扶助软弱的人，也要向众人忍耐。（帖前 5:14）

以恩典为原则。督导的目的不是打倒人，毁坏人，乃是成全人，造就人。在实施的过程当中要在规则中显出恩典，不是一棒子把人打死，不是一次叫人跌倒。乃是提醒、劝勉、警戒、警告、给予适当惩罚。不要过于人所能承受的，免得灰心跌倒。若有叫人忧愁的，他不但叫我忧愁，也是叫你们众人有几分忧愁。我说几分，恐怕说得太重。这样的人，受了众人的责罚也就够了；倒不如赦免他，安慰他，免得他忧愁太过，甚至沉沦了所以我劝你们，要向他显出坚定不移的爱心

来。（林后 2:5-8）

以目标为原则。“沙田浸信会有一个督导系统，每一位受薪同工都有直属上司，协助制定每年工作目标。在协定的期限内，同工必须达成职权范围内的工作目标。”[421]不管是对个人方面，还是对事奉方面，督导就是要看看起初设定的目标，看看达到目标的计划方案是否可行，是否还有更好的可行方案，若是没有达到目标，一定要帮助对方找到真实的原因，然后一起加以改进，或者是目标太大无法实现，那么就要缩小目标，或者是分阶段性实施目标。总归督导是以目标导向为原则的。

以良心为原则。有些事情不是都能把规则写到微乎其微那么细，有些也可以打规则的擦边球让自己逃避责任。在没有规则，又可以逃避的情况下，自己就要凭良心作为依据。若是有些人反复给予警告，劝诫，仍然不听不行，必须执行教会纪律，只要为对方做到良心无愧，不受责备就可以。只要让自己的良心对得起神，对得起人，对得起自己的良心就可以实施。保罗定睛看着公会的人，说：“弟兄们，我在神面前行事为人都是凭着良心，直到今日。”（徒 23:1）

对事不对人原则。在执行督导的机制中，要以对事不对人，就事论事的原则。而不是因为关系亲近就规避督导规则，关系疏远就执行督导规则。不管针对什么人，都一视同仁，一同放在规则之下，这样才是公平公正，才能信服人，达到督导的效果。切不可形成一个小的个人圈子，互相给自己留后路，帮助人规避督导原则。那样是在毁坏他的生命，也在破坏教会的规则次序，也是对神权威的践踏。我因此自己勉励，对 神对人，常存无亏的良心。（徒 24:16）

基本上小组化的教会在细胞小组系统的运作上都会有督导的概念和机制。但到目前为止，能像沙田浸信会那样完善的督导机制真的不多。梁延益牧师的《督导：教会优质增长的钥匙》这本书，当我看到时如获至宝，一口气把这本书读完， 让我发现这几年我们小组系统所缺的恰恰是督导系统，督导机制，因此极受启发。若是让我评论梁牧师的督导系统的优点，我觉得要说的会有很多，其中最大的是他把督导系统很详尽，很系统，很具体的写出来，并透过自己的披荆斩棘的实践应用，承受住种种的压力难处，甚至受到指责等等，为细胞小组教会在督导系统和机制上留下成功的典范和榜样。为后来实践督导机制铺平了一条可行的路。若让我说不足，实话讲，到目前我还未能发现什么不足之处。若是论用到国内教会上，也许不适合国内的本土化这一点吧！

我们教会的督导系统之特点：一、比较清晰的定位督导者的角色是镜子、教练、导师、师傅、监督，这五个象征，能让督导者本人更容易明白自己的角色和职责。二、根据圣经的真理来实施督导的规则，这样不会偏离真理的原则。三、

[421] 梁延益，《督导：教会优质增长的钥匙》，（香港：沙田浸信会出版，2004 年 2 月初版），页 17 。

比较本土化，更容易在国内教会推行和实施些。

对 DF7 小组督导系统的评估：2018 年以前没有实施督导系统，在实 施督导系统之前发现很多小组方案不能有效落实，执行力度弱，达不到预期果效，自从 2018 年三月份开始在 DF7 小组系统实施督导系统，经过将近一年的督导系统实施，果效是有所好转，实施力度有所提升，但依然还是存在督导力度不够，有不少的差距。经过对三十二牧者，29 个堂会的问卷调查发现有一下结果：督导系统所带来的正面果效：通过实施督导系统之后，从牧者到组长的执行力度得到提升和加强。至少提升执行力度的 30%以上。牧者和小组长都受督导，加强了牧者和小组长的责任心、组长对组员进行督导，教练对组长督导，牧者对教练和组长督导，牧者也受主任牧师的督导，因为自己在督导别人，也在被别人督导。提升了牧者和小组长的交账意识，过去没有实施督导系统时，大家的交账意识有点淡薄，通过实施督导系统，向直接督导者的交账意识得到不少提升和加强。督导系统的实施会让牧者和组长的责任范围更加明确，减少了出现问题之后找不到负责任的人，因为责任不明确造成大家互相推脱责任。督导不但是口号，而是有具体的交账表格，督导通过报表，然后给受督导者进行监督指导，有效避免和减少了很多问题的发生。同时很多存在的问题得到及时的处理。督导的范围较为全面， 从个人到家庭，再到事奉，让组员、小组长、牧者的素质、灵命、事奉的技能都有明显的提升。

虽然督导系统实施后带来比较明显的果效，但依然有存在不少的问题，通过观察、调查发现可以归纳有一下几点：有 30%的牧者认为督导系统形同虚设，没有真正发挥到督导系 统的作用。督导者本人的责任心不强，没有把督导看为重要，没有尽力、尽心去督导。督导者害怕得罪人，不敢认真实施督导，免得别人 软弱，承受不了，怕给受督导者较大的压力。因为教会过去没有实施督导系统， 突然实施，很多人一下子难以完全接受和适应，因为过去教会多讲爱和饶恕，几 乎不讲或是少讲责任和为自己的失误负责，人接受督导还需要一点时间和过程。督导者本人事务较为繁忙，忽略和没有时间去认真督导，造成 督导较弱，难以达到预期果效。督导者不好意开口指出受督导者存在的问题，老好人观念依然较 为普遍，甚至有点严重，宁愿让事奉上受损，也不好意去督导。把督导事工流于 形式报表，没有根据报表进行深入的分析，缺少与受督导者个人进行针对问题讨 论与督导。因为督导者本人有种种软弱，因此自己没有信心和勇气去督导别人， 无法发挥督导者作用。

采取的改进措施：加强提升牧者及小组长认识督导系统对小组的重要性，是关乎小组成败的关键。主任牧师发挥对各堂牧者的督导责任与作用，定期要求牧者交账，并与各堂牧者交流，沟通，商讨存在问题的解决方案，让督导系统发挥积极的作用。鼓励引导牧者和小组长，为小组健康，别人受益，教会的异象和使

命得以完成，神的心意得到满足，要排除一切顾虑和个人软弱，发挥自己督导者角色和作用。定期举办督导者自我反思、评估、改进的研讨会，助力督导者提升督导作用。对于负责人的督导者给予肯定称赞、对于督导较弱的给于鼓励、对失职的督导者要引导、出现严重问题的督导者要给予批评，极为严重者，甚至要停止事奉。效法保罗不是要的人的心，讨人喜欢，乃是要得主的心，讨主喜欢，凡事要让教会得益、小组得益、首都到者得益。正如保罗对以弗所教会的长老说， 凡是与你们有益的我没有一样避讳不说的。教导每个督导者要认识自己得督导者的责任，正如保罗对提摩太说：务要传道……并用百般的忍耐，各样的教训责备人、警戒人、劝勉人。认真按照 DF7 小组的督导系统实施督导制度、要交账、学习看报表，去发现问题、指出问题、分析问题、解决问题。让督导系统发挥该有的作用。

DF7 小组培育系统是在神的启示带领下根据本土化教会的需要研发的小组培育系统。但也参考不同国外的系统，根据本土化教会羊群的需要的编写的培训教材内容，教材也不是拷贝，都是原创写出来的。二是在堂会中 DF7 小组培育系统+神学院的无缝对接培训方式。三是每次班级学习结束后都会针对学习班结束的学员安排一天的特会。四是完成培育系统进阶课程培训需要三年半的时间，正好与耶稣花三年半时间培育门徒不谋而合。DF7 小组培育系统是一个出生的婴孩，还不成熟，依然需要完善和补充，也在敞开自己向那些比较成熟的小组教会学习， 来弥补自己的不足之处，期待通过研究、学习、能早日使这个系统完善成熟、成为我们教会的祝福、也能成为中国本土化教会的祝福。

第六章 佳音教会 DF7 小组的评估与总结

DF7 小组系统从 2009 年到 2011 年这三年是孕育时间。2012 年至 2018 这七年是在堂会实践阶段。DF7 小组系统在一些堂会为落地和实施后给教会在牧养上带来比较明显的果效，特别是从针对羊群个人属灵生命的改变、与神关系的建立、真理的装备学习、对教会深度的委身以及成为门徒投入事奉等等方面都非常大和明显。但依然也有不少堂会通过几年实践来看并不理想。有些堂会人数没有增长反倒出现负增长、有些堂会小组一直没有建立起来、有些堂会小组不能倍增。因此会在下面详细对 DF7 小组系统的评估、统计、分析、反思与检讨。

第一节、DF7 小组系统的果效评估

对推动实施 DF7 小组的堂会增长与不增长之评估 DF7 小组系统从 2012 年 2018 年在我们佳音教会二十四个堂会实施推动，从实践结果显示其中有十二个堂会是增长、七个堂会是没有增长但也没有减少，还有五个堂会是负增长。

教会人数和小组都有增长的堂会：在十二个增长的堂会中有七个堂会小组是 25%的倍增，两个堂会小组是 33%的倍增，两个堂会小组是 50%的倍增，有一个堂会小组是 100%的倍增。经问卷调查报告分析，与牧者交流沟通以及本人的观察得出以下增长的理由：第一、牧者本人对 DF7 小组模式领悟比那些没有增长堂会的牧者领悟较深。第二、牧者本人对 DF7 小组模式比较有信心。第三、牧者本人比较尽力的去推动实施。第四、牧者基本上是按照 DF7 小组的模式在做。第五、整体佳音教会都在推动、堂会同工们比较容易能跟上去做。第六、DF7 小组模式相对比较适用，带给组长及组员属灵上的祝福，大家更愿意努力去做。第七、牧者本人的领导力较强、执行力较强。第八、所在的城市人口处于发展增长时期。在十二个增长的堂会有两个在上海，九个在江苏境内的城市，一个在郑州市内。

在十二个堂会中有七个堂会是 25%小组倍增，其中有四个堂会是从 2012 年开始，到现在已经有七年之久。其中两个堂会是 2014 年开始，到今年有五年之久。另一个堂会是 2016 年开始，到今年有三年之久。从小组的倍增上来看， DF7 小组的倍增相对比较弱。根据调查问卷统计分析、与牧者交流沟通、观摩教会小组等等归纳出一下原因：第一、堂会牧者本人的领导力，执行力相对较弱。第二、堂会牧者本人对DF7 小组模式领悟不够清晰。第三、在推动 DF7 小组事工上牧者本人尽力不够。第四、没有完全按照 DF7 小组的模式去做。第五、DF7 小组本身的系统不是太成熟，完善。第六、过去没有督导系统，造成牧者本人执行力度不够。

两个达到 33%小组倍增堂会都是从 2012 年开始实施推动 DF7 小组，至今已经有七年之久。从小组的倍增以及对堂会实际的观察了解，这两个堂会的牧者领导力比较强些。堂会牧者对 DF7 小组模式领悟较深，较有信心去做。堂会牧者的领导力，执行力相对较强些。基本上是按着 DF7 小组的模式再做。两个达到 50%小组倍增的堂会一个是从 2012 年开始实施 DF7 小组，另一个是 2014 年开始实施 DF7 小组模式。从对牧者的了解，对堂会的观摩、以及问卷调查分析归纳有一下几个原因：第一堂会牧者对 DF7 小组模式非常清楚。第二、堂会牧者本人大力推动 DF7 小组。第三、堂会牧者的领导力，执行力非常强。第四、完全按照 DF7 小组的模式在做。

其中一个达到 100%倍增的堂会是从 2012 年开始在教会实施 DF7 小组，从对堂会牧者，以及对堂会多次的观察、了解、问卷、访谈等等归纳分析出一下原因：第一、

本堂会的牧者对 DF7 小组模式领悟极其透彻。第二、本堂会的牧者对 DF7 小组模式有100%的信心。第三、本堂会的牧者认真学习 DF7 小组的模式及教材。第四、本堂会的牧者一丝不苟的按照 DF7 小组模式去实践，去操作。不私自增加、也不删减。第五、本堂会牧者的号召力虽然不很强、但是执行力超强，凡是 DF7 小组的内容一一认真落实实施。第六、本堂会的牧者完全的完全顺服教会主任牧师的带领，谦卑的接受引导， 并主动的向主任牧师询问带领小组具体方案。第七、本堂会的牧者与神的关系良好， 每天坚持读经祷告灵修、生活有规律，成为众人的榜样，教会弟兄姐妹的生命、与神的关系、属灵生活都不错。第八、本堂会的牧者品格被人信服、教会的同工们乐意去信服去做。第九、本堂会牧者的妻子是一位好帮手，协助牧者服侍，起到了非常重要的作用。第十、本堂会的牧者多年专注在一个堂会服侍，主日讲道，带领小组、培育系统讲课、培训组长、关怀探访、行政管理等等，影响力深入到每个组员、每个组长、每个部门。

教会人数增长但小组没有倍增的堂会。这七个堂会人数有所增长，但小组却没有倍增，而且这七个堂会实施 DF7 小组的时间也不算短，通过问卷调查表的分析、评估，以及对这些堂会的观察了解、还有与牧者的沟通辅导与访谈归纳出一下的原因：第一、这七个堂会的牧者有一个共同点，几乎都是一个好人式的牧者，但缺少推动力，号召力、执行力。好人能吸引人来聚会，但难以推动事工。第二、对 DF7 小组模式领悟不够清晰，因此去做的激情和信心不足。第二、牧者本人没有专注在小组事工当中，没有把小组看为重要，虽然从概念上明白教会要小组化，但实际却没有竭尽全力往小组化努力。第三、其中有两位牧者口号喊得较为响亮、因为个人懒惰，不愿多付代价操、实践去做的较少。第四、牧者对圣经真理较为明白、但实际做事的能力较弱，无法熟练操作 DF7 小组的模式，因此组长缺失培训，缺失榜样，难以达到倍增。第五、其中有个别牧者穿插别的教材内容进入到 DF7 小组的模式当中，造成自己的困扰，也造成小组长的困扰，不知如何融合，造成小组的无法达到预期的倍增。第六、牧者讲道还可以，但训练教导的恩赐不够明显，组长不能受到良好的训练，难以熟练掌握带领小组的技能，牧者是好人，不是教练。牧者缺乏教练的特质。第七、牧者有讲道的恩赐， 但管理的能力较弱，无法细化具体的实施，小组达不到倍增的果效。

教会人数减少小组没有倍增的堂会。有五个堂会人数减少小组没有倍增，通过问卷调查、观察、辅导、沟通、辅导，处理这些堂会遇到的问题归纳有一下几个因素。第一是地理因素。这五个负增长的堂会，其中四个在上海，一个在河南农村。上海因为近几年把低学历，低收入的人往外赶。生活成本不断加大，工资无法承担在城市的开支，孩子无法入学读书、政治导向的赶人，还有返乡潮流。让不少在上海打工的弟兄姐妹，同样受到这些问题，不得已而选择离开上海，到三四线城市打工，不但信徒流失，培养多年的小组长也流失，这也是造成上海堂会人数负增长的主要原因之一。另一个堂会在农村，因为年轻人外出务工减少一批，这几年又因为乡镇人口往周边县

城进城购房居住，有些老人也逐渐搬进县城居住。因此，农村教会人数整个都呈下降之势，教会人员因此流失较大。总的来讲这些负增长堂会的牧者在各方面相对还都是有恩赐的，但因城市和农村环境流动的趋势造成教会人员的流失，让牧者服事也非常受挫，受打击。劳苦付出，但却不见果效，甚至这些堂会的牧者相对比别的堂会牧者付出更多，但果效甚微。

第二、牧者因素。有两个堂会的牧者属于教师型，真理教导很棒、但牧养关怀较弱，面对城市羊群，不是要明白圣经真理知多少，而是自己需要太多的关怀牧养，生活的信仰，生活的信息。但这两个牧者，这方面较弱，因此，难以吸引人走进教会， 难以凝聚人，教会就会出现该走的走了，新人却没有进入教会，因此出现萎缩。其中有两个堂会因为个性较强些，个人比较主观、难以听取同工们的意见，虽然牧者本人非常爱主，服侍的动机也很正确，无奈在堂会的同工们不愿委身在教会，造成分裂。给教会带来不少的损害，给牧者也带来很大的打击，几乎元气大伤，较短时间内难以恢复。

第三、信徒原因。人员流动性又大又快，一般信徒的文化程度较低，学习接受能力弱，难以胜任带领小组。加上上班的时间长，加班多、没有时间学习装备，心里自卑事奉不够积极。频繁换工作，培育系统的课没有学完，组长还没有训练成，人都到别的城市去工作了。

第四、义工同工因素。在上海几个堂会中，起初开创教会之艰难，牧者把刚开始跟随教会的几个的上海当地的同工看为宝贵，尊荣他们，甚至是高举他们。他们所受的尊荣，在教会的地位与他们的生命不相称。等到他们在教会有点影响力之后，越来越不认识自己，觉得自己很重要，若是不听他们，就以离开教会来要挟牧者。牧者为了教会之完整，开始较为妥协，久而久之，就慢慢的想操纵牧者，指挥牧者，甚至批评指责牧者，也不尊重和顺服牧者了。在 DF7 小组模式推动之后，很多内容教导尊重牧者的权柄，顺服牧者的带领，但他们无法改变自己，也不愿意放下自己我接受 DF7 小组的模式，最终还是分裂教会，也带走一部分人离开，造成教会的危害很大。

虽然教会有人员流失、小组长因为工作，家庭等种种原因离开教会到别的城市，若是从一个教会来看似乎是失败或是没果效。但他们到了别的城市依然参加礼拜聚会，积极投入当地教会服侍，甚至有些小组长到别的城市之后依然委身我们教会，在当地 城市开拓建立小组。目前已经有离开所在城市的堂会分散的小组长在河南、江西、江 苏、安徽、湖北等一些城市建立起来了小组。这两年我们教会开始主动为要离开教会 到其它城市的小组长按手打发差派，让他们带着使命，带着祝福去所要工作和生活的 城市开拓小组建立教会。从神国度的眼光来看，堂会不是人数减少，乃是另一种差派， 是福音的外展，神国的扩张，也是神的一只手在差派教会去执行福音的使命。

通过实践和研究 DF7 小组系统还是能给教会带来增长。从目前二十四个堂会实施 DF7 小组模式，针对问卷、访谈、观察、跟踪辅导得出数据：有十二堂会人数和小组

都在增长，七个堂会人数增长小组没有倍增，五个堂会人数负增长，但小组基本稳定。增长的堂会占整个使用 DF7 小组堂会的 50%，人数增长小组没有倍增的占 29.1%，人数负增长但小组基本稳定的堂会占 20.9%。因此，得出结论使用 DF7 小组模式增长的堂会恰恰是大于不增长和负增长的总和。DF7 小组是牧养性和门训性以及关系性较强的小组。在针对三十个牧者问卷调查发现 DF7 小组福音性为 20%，管理性为 36.7%，关系性为 63.3%，门训性为 70%，牧养性为 80%。排在第一位的是牧养性，第二位是门训性，第三位是关系性。由此可以得出结论 DF7 小组是一个牧养性，门训性，关系性较强的综合性小组。

DF7 小组模式给教会带来较大的祝福果效。通过对 656 名牧者及组员针对 DF7 组员的问卷调查发现有 29.7%的组员认为自己养成了读经祷告灵修的属灵生活习惯，30%的组员认为自己通过 DF7 小组有了使命感，30.5%的组员通过小组学习积极的投入教会服侍，36.4%的组员认为通过小组学习让自己与神的关系恢复和建立、58.4%的组员认为透过小组让自己委身教会更深，69.8%的组员认为自己通过小组学习自己的生命发生改变更新。从三十位牧者的问卷中发现有 43.3%的牧者认为 DF7 小组让组员有福音的使命感，60%的认为让组员属灵的生命有长进，60%的牧者认为让组员积极的投入侍奉、70%的牧者认为让组员真理上得到很好的装备、53.3 的牧者认为让组员与神的关系恢复和建立、90%的牧者认为让组员更深度的委身于教会。通过问卷调查我们教会委身 10 年以上占 15.2%，8−10 年占 15.2%，5−8 年占 17.7%，3−5 年占 18.3%，1−3 年占 33.5%，从数据上来看，会友对教会的委身度比较高。

从堂会牧者和小组组员的问卷调查结果显示，DF7 小组带给教会羊群最大果效的是让羊群的生命改变、深度的委身教会、真理装备学习恶与神关系的建立，以及让组员积极投入事奉这五项是最强的。牧者及组员对 DF7 小组系统的评分较高。三十个牧者分别对 DF7 小组系统打分，6 分一下为零，打 7 分的占 6.7%，打 8 分的占 13.3%， 打 9 分的占 30%。从 针对 656 个牧者及组员问卷调查发现：69.3%的组员认为 DF7 小组模式非常适合教会，26.8%的组员认为比较适合教会、3.7%的组员认为有点适合教会、0.3 的组员认为不太适合教会。若是把非常适合与比较适合的加起来一共是 96.1% 组员认为适合当今教会的。因此，得出结论 DF7 小组模式整体得分还是比较高的。牧者及组员对 DF7 小组模式的认可度也比较高。有 64.4%的牧者及组员认为自己若是去牧会一定会用 DF7 小组系统、23.3 的认为基本会、7.6%的认为有点会用、3.5%的认为不太会用、0.8%的认为基本不会使用、0.5%的认为一定不会使用。若是把一定会用和基本会用的加在一起所占的比例是 87.7%，这个数字虽然不算太高，但也已经不算低了，也基本说明了牧者、组长、组员对 DF7 小组系统的认可度还是比较高的。

对于 DF7 小组模式整体的评估、反思与检讨。DF7 小组模式从孕育到产生，实践应用到成长、成长到成形在这十年间经历了三个个时段。因此，在使用的过程中存在不少的问题，经推动使用体验、访谈牧者、观察小组运营、与组长交流沟通，分析归

纳有一下问题：一是 DF7 小组系统本身的没完全成形。虽然 2009 年曾经规划出 DF7 小组系统的雏形，但没有完全成形，就开始在教会对推动去做了，因此牧者和小组长缺少一个整个小组蓝图的完整概念，这是造成牧者在后来推动中信心的不足与渺茫主要原因之一。在针对牧者问卷调查中牧者没有成功的推动 DF7 小组，没有达到预期的果效其中有 53. 3%牧者认为是小组系统不完善，不成形而造成的。

二是针对 656 名牧者、组长、组员的问卷调查中发现有 9. 3%的认为小组系统有待提升。不过，本系统在 2018 年十二月底，已经基本成形了。DF7 小组培育系统的班级与课程有点模糊不清。在推动 DF7 小组时，因为七个进阶培训班级的课程没有完全编写完整，乃是边写边教。三是在对牧者的问卷调查中曾有发现曾有 16. 7%的牧者认为课程编排有点乱。针对 656 名牧者、组长、组员的问卷调查中有 28. 2%的认为培训教材完善。培育系统课程直到 2018 年十二月底，七个班级的课程基本完成。因此，在以前七个班级的进阶次序有点乱，课程不够完善配套，造成牧者推动，及组员学习的思维上觉得有点乱，在推动时个人的情绪上会有所消极，难以让牧者及组长发挥竭尽全力的效果。

四是 DF7 小组培育系统预设的特会功能缺失。在针对 656 名牧者、组长、组员的问卷调查中发现有 43. 3%的认为培育系统有待提升。在 2009 年设计规划 DF7 小组培育系统的时候，在每个班级的培训结业后，都会有一个特会，为期是一天，以达到总结本期所学，为学员进入下个班级作为鼓励铺垫，同时也是根据组员阶梯性的成长而设计班级课程以外的特会。但因为班级课程没有完全编写完成、班级也没法分的清晰， 因此，只有部分特会有召开，其他原定的特会没有按期召开，这也是 DF7 小组系统在教会实践中没有达到预期果效的一个主要因素。目前，各期班级学习结束后的特会也已经补充完整。

五是 DF7 小组的使命和异象有点模糊。在针对三十名牧者问卷调查的回馈中发现有 16. 7 的牧者认为 DF7 小组的使命和异象有点模糊不清。针对 656 名受访的牧者、组长、组员有 30 的认为异象使命不够清晰。DF7 小组过去虽然有使命、异象的概念， 但是不够精准，牧者、组长和组员都只有一个大概的概念，难以有一个精准的聚焦。因此，小组达到预期倍增果效，打了不少的折扣。六是 DF7 小组培育课程的内容较多。在问卷调查中有 60%的牧者认为培育课程每课的内容较多，每次学习需要的时间较长， 没法讲的详细具体、缺少交流沟通互动的时间。教材也没有教师版和学生版本之分， 因为内容较多，学员有点厌学心理，因为记不住太多，学习压力较大，没有学习的成 就感。因为组员每天工作压力够大，甚至要加班，晚上再来教会面对学习的压力，不 少人逃避学习，不肯接受装备训练。因此，组长培训的速度也较为缓慢，没有胜任的 小组长，就无法达到小组倍增的目标。

七是督导系统的缺失与没有发挥作用。DF7 小组在 2012 年至 2017 年是没有督导系统，2018 年开始实施督导系统。在问卷调查发现有 30%的牧者认为督导系统形同虚

设，没有发挥本有的功能。在 656 名问卷调查中有 36. 3%的受访者认为督导系统没有发挥作用。过去主任牧师本着对各堂牧者的信任，认为他们会尽职做好的，牧者也本着对组长的信任，认为组长会做好的。只因为没有督导系统很多方案无法落实推动， 只有停留在口号上，难以落地实施。虽然 2018 年实施了督导系统，但没有发挥督导系统的功用，依然没有达到预期的目标。这也是通过与多位牧者沟通、访谈、讨论交流中，众牧者集体自我反思检讨为什么没有把 DF7 小组做的成功的一个主要原因。

第二节、对推动 DF7 小组的牧者及组长的评估

对牧者的评估。对于推动 DF7 小组模式成功与否主要在于牧者，这次牧者们也集体的进行评估、反思与检讨。通过访谈、观察、讨论以及问卷调查归纳出一下五个主要关键因素：牧者本人对于 DF7 小组模式没有清晰的认识。在针对三十位推动 DF7 小组模式的牧者没有达到预期目标的客观原因问卷调查中发现有 23. 3%的牧者认为是对 DF7 小组模式认识不够清晰。因为没有清晰的认识，自然就会缺少信心动力，甚至有点盲目的在做，没有明确的目标去做。二是牧者本人推动力，领导力、执行力度不够。在针对三十位推动 DF7 小组模式的牧者没有达到预期目标的客观原因问卷调查中发现有高达 66. 7%牧者认为自己投入的力度不够。牧者本人的投入力度，领导力度， 执行力度缺失太大，以致于无法达到预期的目标。因为牧者是教会的发动机，推动力， 牧者本人不能专注认真的去做小组，直接会影响到小组长和组员对于小组投入的热情与力度的。牧者本人没有把小组事工放在第一位，甚至只是大概的去做一下，就想获得收获预期目标这是不可能的。可谓是一份付出一分收获。付出与收获是成正比的， 付出大收获就大，付出少收获就少。

三是牧者本人没有认真按照 DF7 小组模式去做。在同样的问卷调查中有 33. 3%的牧者没有按照 DF7 小组的模式要求去做。也难怪那么多的堂会没有达到预期的目标，因为有那么多的牧者根本就没有按照 DF7 小组的模式要求认真的去做。这些没有按照 DF7 小组模式去做的牧者有时会加添不该加添的内容，删减不该删减的内容，有的甚至就把传统的小组和 DF7 小组的模式混合在一起，结果可想而知，几乎都是以达不到预期的果效而告终。四是牧者本人缺少对组长的陪练陪伴。在牧者集体反思讨论中大家几乎一致认为，太过于信任小组长。当把小组的课程讲过，带领小组长操练几次后， 就盲目的相信小组长会按照教导的模式去做，盲目的相信他们会做的很好。但事实却不是这样，有部分小组长是能做的，但大部分是做不太好的。因为过度的相信小组长， 没有陪练小组长，导致组长们因为懂得理论缺乏实践，难以实际操作和应用。组长们从非常有信心到有点信心，再到没有信心，最后对自己和小组也变得非常失望。因为牧者没有陪练，没有及时的鼓励、肯定、引导、扶持、导致组长们没有信心再做下去。

五是牧者本人没有发挥督导的职责。在众位牧者一起讨论，反思交流中同样有一个非常

重要的共同点就是没有发挥督导的作用。过去因为没有督导，只是凭着感动和责任感有组长向牧者交账，组长们起初还会向牧者交账，因为没有交账的机制，久而久之因为组长做的果效不太明显，也不敢向牧者交账，甚至害怕牧者询问小组的境况， 逃避牧者。后来若是意识到督导机制的重要，完善了督导机制，也制定督导的事项， 组长对组员督导，牧者对组长督导。每周，每月都要定期的交督导表格。起初还行， 但时间一长，无法坚持，满满变得督导松懈，牧者也没有严格的遵照督导机制去督导组长，组长也没有认真督导组员，结果造成督导机制形同虚设。

对 DF7 小组长的评估。这次针对组长对于带领DF7 小组也进行评估、反思与检讨。在对牧者问卷调查中有 36. 7 的牧者认为达不到预期的推动目标是与小组长有关，43. 3%的牧者认为小组长无法胜任带领小组。从观察、访谈、问卷调查关于 DF7 小组长自身的问题综合分析归纳出一下几个主要原因。一是组长的平均受教育的学历较低。在这次的问卷调查中发现我们教会会友普遍学历较低，小学文化程度占 19. 7%、初中占 48. 3%、高中占 10. 2%、大专占 13. 6%、本科占 6. 9%、研究生占 1. 2%，从问卷调查数据上来看，小学与初中加起来占了 68%。因为学历普遍较低，学习能力、做事能力都较为有限。二是组长的加班时间过长。在针对牧者的问卷调查中有 63. 3%牧者认为组长与组员的加班时间过长。因为小组长学历普遍较低，所从事的工种都是劳动密集 型的，上班期间几乎没有周末休息，每天平均要上班十个小时以上，普遍在每天上班 十二个小时。因此，组长虽然愿意学习，愿意服侍，无奈因为上班时间较长，还要再 顾家庭，无法完全按照课程培训的要求去完成，也没有太多的时间和精力去关心组员。三是组长流动性太强。组长因为换工作频繁，甚至会离开所在的城市，到别的城市去 打工，还没有培养成熟，小组长就走了。组长们的这些种种的客观原因，这也是造成 小组没有达到预期的目标因素之一。

第三节、对研究 DF7 小组系统的结论

通过 2012 年至 2018 年这七年在佳音教会对二十四个堂会的推动与实践，通过针对三十个牧者的访谈、观察、辅导、讨论、问卷调查。也通过对 656 名组长和组员的问卷调查、访谈、讨论。通过对推动 DF7 小组系统堂会七年的跟踪观察、研究、评估分析，归纳出以下七个研究结论：

一是通过研究之后发现 DF7 小组是一个牧养性，门训性、关系性较强的综合性小组模式。 从牧者问卷及综合问卷调查的问卷结果显示，DF7 小组是牧养性、门训性和关系性比较强的综合性小组模式。综合性小组模式会对对教会的健康发展较为重要。当然，需要加强福音性的力度。二是 DF7 小组系统还是能达到预期倍增四代同堂的目标。因为在佳音教会推动实施 DF7 小组的二十四个堂会中有十二个堂会的小组是倍增的。超越了堂会人数增长，小组没有倍增及堂会人数负增长及小组基本稳定的总和。并且其中一个堂会已经达到百分之百的倍增，七年达到三代小组长，达到了预期所设 置的 DF7 小组四代

同堂的预期目标。另有有两个百分之五十的倍增，达到两代小组长，还有两个达到百分之三十的小组倍增，两代小组长。有七个堂会达到百分之二十五的小组倍增，两代小组长。三是 DF7 小组模式还是能给教会带来较为明显的牧养果效。虽然在二十四个堂会中有五个堂会人数出现负增长，另外七个堂会小组也没有倍增， 没有达到小组倍增的预期目标。但 DF7 小组依然达到了对组员牧养，关怀让组员的生命改变、与神建立关系、真理上的装备、侍奉上的提升、拥有福音的使命感，对教会的高度委身等等明显的果效。四是 DF7 小组能否做的成功与否关键在于牧者。牧者对DF7 小组的投入力度、推动力度、执行力度，以及对小组长的陪练时间、督导职责等等是起到小组是否成功的关键因素。只要牧者能在这几个领域做到位，DF7 小组系统还是能成功的应用到教会的。五是 DF7 小组系统模式的果效大小跟组长的文化教育程度有关。因为受到文化程度较低因素的原因，组长的学习能力，领悟能力，执行能力都较为若些。文化程度较高些，学习能力，执行能力较强些，小组系统的果效会比较更大些。因为文化程度较低，组长的时间长，学习时间少，较为频繁的换城市，流动性强，造成组长培训较慢，组长不稳定，因此，相对的果效也会有点小。文化教育程度直接影响着 DF7 小组系统的果效。六是 DF7 小组系统实施的果效大小跟城市发展与人员稳定有关。若是城市在发展，城市人员增加，小组系统也较为稳定和果效较为明显。若是城市人口结构转型，人员流动性较大，小组系统也会受到冲击，造成组员与组长的不稳定，也让小组系统的稳定和倍增果效也较弱些。七是对 DF7 小组系统充满信心。在过去七年因为 DF7 小组系统不是太成形、课程不完整、培育系统的班级次序有点乱，异象不够精准、甚至督导系统没有发挥应有的作用。整个系统也是在边做编写，边摸索实践当中尚且可以有些堂会能达到 50%的倍增，100%的倍增。达到四代同堂的目标，何况现在 DF7 小组系统已经成形、课程完成、培育系统班级界定清楚、以及各班结束后特会也补充完善。相信未来 DF7 小组系统给佳音教会带来美好的果效。

通过对 DF7 小组模式的研究所带来的七大果效。笔者通过对 DF7 小组系统这三年半的研究，发现本身的缺陷和不足，并采取了改善的措施，因此已经达到了以下七大果效：第一精准的确定了小组的使命和异象。第二、补充了培育系统各班级的教材， 根据进阶培训的需要而调整了进阶培训的班级次序，并且制定了各班级结束后的特会内容及方案。第三、让整个 DF7 小组系统得以成形，有效的完善了布道策略，提升并优化了 DF7 小组系统。第四、找到做 DF7 小组系统的成功法则，发现小组没有做成功失败之因素。在日后推动 DF7 小组时能得以避免过去重蹈覆辙性的错误，更容易做的有果效。第五、对 DF7 小组有了客观，公正，全面、详细的一次评估、反思与检讨。学习到评估、反思与检讨才是成长与提升的根本因素。第六、通过研究客观的评估、分析之后发现 DF7 小组系统已经给教会带来了明显的果效，已经有堂会达到预期的目标。而今又得以完善和补充，让 DF7 小组系统完得以完全成形。这样会让牧者们及小组长更有信心在教会中去推动使用 DF7 小组系统模式。第七、让佳音教会各堂会的门徒培育中心与佳音教牧神学院的神学教育有效的无缝对接。

对于推动实施 DF7 小组系统的牧者有以下九个建议。为了能够帮助推动使用 DF7 小组系统在堂会能做的效果更好，根据研究的结果给堂会牧者有一下的几项建议：第一、牧者本人一定要认真学习并掌握 DF7 小组系统模式，免得自己模糊不清，也无法给教会带来较强的信心和推动力。第二、牧者必须全力以赴竭尽全力的去推动小组系统，因为一分耕耘一分收获。免得因为投入的心力，精力、时间不够，达不到预期的果效。第三、牧者本人要按照 DF7 小组系统模式去推动，不能在随便加添和删减，更不可与别的系统混合来做，免得适得其反的果效。第四、牧者不可以急于求成，拔苗助长。乃是一步一步按部就班的去培训，免得欲速则不达，中间倒塌。第五、牧者本人必须发挥领导力，推动力，影响力并且亲自训练组长、陪练组长、督导组长，达到组长可以熟练去做仍不能任之发展，依然需要跟进关怀和督导组长，免得组长懈怠而停止不前。第六、尽可能选择培训那些职业稳定，学习能力较强、文化程度稍高、生命改变，圣灵充满、品格优秀、热心事奉，较为年轻些的人为小组长。这样不但能成为优秀的小组长，带领小组，可以为组员带去美好的榜样，也有益于小组的稳定与发展与倍增，因为选对小组长已经成功了一半。第七、牧者本人一定要陪练陪伴小组长， 切不可盲目相信他们会做好，要成为小组长的教练，帮助组长熟练的带领小组。第八、必须发挥牧者的督导功能，因为人有惰性的软弱，督导功能的缺失会让果效打折扣很大，甚至是功亏一篑。第九、牧者本人要有反思、评估、检讨、自我纠错的能力。因为在做的过程当中一定会犯错误，若是不能自我反思、检讨、评估与改变，那就无法突破与成长，也不可能把 DF7 小组做的成功。

通过研究归纳出细胞小组教会成功的五个基本原则 第一、细胞小组能否在教会成功与否关键在于牧者。强而有力的领导力，推动力、执行力。牧者本人必须全身心的投入推动、训练，陪伴、督导。不是交付给别人去做。谁也无法取代牧者本人去做， 否则效果会打折扣。第二、细胞小组能否在教会成功与否关键在于本土化的小组系统。不管是拷贝与复制现成的小组系统还是自己研发小组系统，一定是适应本土化，越适应本土化就会越容易带出成效。否则，再别的地方做的再好的小组系统，若不本土化， 依然难以有成效。第三、在全教会营造适合细胞小组的属灵价值氛围。教会牧者是一个教会属灵文化的塑造者，属灵的文化氛围是关乎小组系统能否成功在教会实践的重要土壤。土壤、气候、环境不适合，再好的树苗也无法存活。第四、细胞小组教会成功与否关键在于小组长。若是没有培养出合用的小组长，就无法带出成功的小组， 更谈不上小组的倍增与发展。要选对小组长、培养出能干的小组长、委身的小组长、执行教会使命和异象的小组长、具备属灵品格，活出榜样的小组长。第五、细胞小组的成功与否关键在于督导系统。人是软弱的，若是没有督导系统，没有发挥督导作用， 只会有短暂的激情，然后就会慢慢懈怠，甚至是小组系统就会瘫痪无力。从教会牧师到各区督导，教练、小组长都必须发挥各自的督导作用。推动实践细胞小组的教会牧者若是能够掌握这五个关键原则，并且严格执行的自己的服事和教会当中，一般还是

可以把细胞小组教会做的较有成效，甚至会做的非常成功。这五个关键因素是细胞小组教会成功的普遍通用原则。

第四节、研究 DF7 小组模式的前瞻性挑战与意义

第一是透过研发成形成熟的本土化 DF7 小组系统来完成神给我们佳音 教会百万灵魂、牧养百万羊群，治理百万会众的异象和使命。DF7 是神给我们佳音教会的一份特别的礼物和祝福，是神为我们教会赢得百万灵魂、牧养百万羊群、治理百万会众所赐予的，通过研究研发 DF7 本土化的小组模式，来成就神我们教会赢得百万灵魂、牧养百万羊群、治理百万会众的异象和使命。DF7 小组系统和目前与国外比较成熟的典型的小组教会的系统相比，显得非常幼嫩，如同未到产期而生的婴孩，仍然不健全， 不完善、还在探索实践的过程当中。虽然在我们做小组之前没有受过国外成熟小组系统的培训，但却能和他们的小组模式有很多共同的理念和做法，不能不说这都是从一位圣灵所感动，是神给我们教会的恩典，是神启示带领我们使用 DF7 小组系统。通过这几年的不断摸索实践，编写教材，到现在为止，系统已经成形，课程基本上完善， 但仍需要去更多的实践，好让 DF7 小组系统在实践中早日迈向成熟。同时希望透过DF7 小组系统的成熟模式可以不断的传福音去赢得灵魂，牧养羊群、培训小组长，培训牧者。可以达到灵魂的倍增，羊群的倍增，门徒的倍增，组长的倍增、小组的倍增， 牧者的倍增、堂会的倍增。达到不断循环的发展，不断循环的倍增、不断循环的开拓建立新的教会，期待早日完成教会百万灵魂的异象。

第二是期待探索出堂会+神学院教育模式的神学教育体系，走教会实践路线模式来培训教会的牧者。目前大部分神学院的教育模式比较偏向于理论，缺少实践。特别是现在西方神学教育模式引进中国，激起了很多人的文凭热。认为读了所谓的正统神学教育，才有资格成为牧者。但从笔者本人这几年发现，不少的人读了学士、教牧学硕士、甚至是道硕。但在毕业之后走进教会牧会服事依然是一筹莫展，不知如何去做， 若是从实际果效上去看，甚至远比不上那些从实践中兴起来的传道人，更适合教会牧养服事。因此，本人尝试探索堂会培训中心，使用是 DF7 小组的培育系统，通过进阶性的学习和服事一步一步的提升，在实践中学习，在学习中实践。完成在堂会内设置的副学士培训毕业之后，可以在神学院进深学习学士、教牧学硕士、道硕等等神学教育。他们可以边服事教会边学习、边牧会边服事。希望通过这个堂会培训中心+神学院教育的模式能探索出走成熟成功以实践路线的神学教育模式，来祝福中国教会。

第三是希望那些跃跃欲试要推动小组的教会牧者，不要盲目的跟风拷贝、复制、套用其他较为成功的小组系统。乃是要从牧者自身的提升与改变、营造适合小组发展的属灵文化氛围、让小组系统适合本教会化使用以及设定有效的督导系统。否则会有始无终，无法达到预期的果效。

第四是本小组系统在过去实践中比较突出的特点是牧养性、门训性、关系较强但福音性

较弱。因此，本系统已经增加了小组布道和家庭布道两个策略，也希望透过实践能让本系统的福音性功能增强，更愿后来研究者能健全小组系统的全部功能，发挥小组系统的全面作用。

第五是中国家庭教会近两年在全国范围内受到较大的冲击，大部分堂会被强制性关闭，被迫分散到家庭当中聚会，家庭教会出自于家庭又重新回归到家庭。教会不管是过去看重小组或是不看重小组，今天都不得不采取小组化的模式。若是过去几年内教会牧者能认真的做小组，在受到冲击分散后损失不会太大，若是过去从未做小组，在受到冲击和关闭堂会时，教会受损就会很大。此时若是再去国外学习，再去探索研究显得有点远水难解近渴。非常感恩神带领笔者研究 DF7 小组系统已在教会实践了七年之久，也达到了预期的果效，此时正逢中国家庭教会被迫转型成为小组化势在必行，并且是迫在眉睫，刻不容缓。因此 DF7 小组系统是为中国教会而生，相信是神给中国教会的礼物，愿 DF7 小组系统能为中国家庭教会成功转型为小组化发挥应有的作用。

最后是希望通过 DF7 本土化的小组系统研发与实践，能给中国教会的牧者们一个抛砖引玉的启发和激励。通过研究小组发现，只有适合本土化的小组模式才是最好的模式，最适合教会的模式、也才会成为最有果效的模式，最容易做成功的模式。而不是一味的去模仿国外的小组模式，乃是要去探索实践出更多适合中国教会本土化的小组系统，因为只有本土化的小组模式才会是最成功的小组模式。中国这么大，区域那么广，教会非常多，有城市也有农村。有知识分子型的教会，也有民工型的教会。有艺人型的教会，有企业家型的教会等等。希望透过本土化的 DF7 小组模式能激发各个类型教会的牧者，根据自身教会的类型和群体去研发适合自己教会的小组系统。

主要参考书目

华理克，杨高俐理 译，《直奔标杆》，上海，上海三联书店，2010 年 10 月第一版。金声国/白基福/崔燕合着，刘信优译，《CEO 赵镛基——超越一流企业的汝矣岛纯福音教会》，台北，以斯拉出版有限公司，2012 年 2 月第一刷。

康约珥着，郭淑仪译，《大丰收》，香港，高接触有限公司，2002 年 10 月初版。吴兰玉，《动力小组面面观》，新加坡神学院，2009 年 1 月第二次印刷。

金东洙/柳东希合着，许仁策译，《让圣灵完全浸透的人》，台北，以斯拉出版有限公司，2012 年 7 月初版一刷。

多纳休着，纪荣智译，《小组攻略：带领生命改变的小组》，香港，天道书楼有限公司，2012 年 11 月第二次印刷。

李乐夫・王利民 着，许扬怡译，《细胞小组教会组长手册》，香港，高接触有限公司，2015 年 2 月第七版。

梁廷益，《细胞小组教会组长指南（上）——理论篇》，香港，福音证主协会，2003 年 9 月修订版。

金圣坤着，徐国明译，《双翼展翅上腾的健康教会》，香港，道声出版社，2009 年 9 月修订版一刷。

Rick Warren，杨高俐理 译，《直奔标杆 101 课程：加入教会》，台北，雅歌出版社，2003 年 5 月初版八刷。

张静蓉，《教会小组会化训练课程》，2017 年 10 月，台北灵粮堂内部训练材料。赵镛基，《我就是这样服侍》，内部资料。

杨锡儒，《幸福到你家：福气教会的见证》，高雄市，财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版。

杨锡儒，《幸福小组国际研习会大会手册》，高雄市，财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月印制。

杨锡儒，《全人更新营会》，高雄市，财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版一刷。

杨锡儒，《门徒学校・上》，高雄市，财团法人基督教福气教会，2018 年 7 月初版一刷。

叶松茂，《101 间香港教会经验分析》，香港，基道出版社，2005 年 11 月四版。

金圣坤，徐国明译，《最健康的教会：丰盛教会的故事》，台北，道声出版社，2009 年 3 月初版一刷。

康约珥，李杨怡译，《怎样带一个出色的细胞小组聚会》，香港，高接触有限公司，2014 年 6 月六版。

梁廷益，《督导：教会优质增长的钥匙》，香港，沙田浸信会，2004 年 2 月初版。金圣坤，《敞开小组异象》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 2 月 23 号初版。

金圣坤，《敞开小组实行Ⅰ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 2 月 23 号初版。
金圣坤，《敞开小组实行Ⅱ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 2 月 23 号初版。
金圣坤，《养育的喜悦》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 4 月 15 号初版。
金圣坤，《敞开小组实行指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 4 月 18 号初版。
金圣坤，《新家人关怀事工实行指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 4 月 26 号初版。
金圣坤，《养育的喜悦指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 5 月 22 号初版。
金圣坤，《全人医治退修会》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 5 月 22 号初版。
金圣坤，《门徒的生活》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 6 月 1 号初版。
金圣坤，《代祷学校指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 7 月 2 号初版。
金圣坤，《领袖退修会》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 9 月 20 号初版。
金圣坤，《精兵的生活Ⅰ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 9 月 20 号初版。
金圣坤，《精兵的生活Ⅱ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 9 月 5 号初版。
金圣坤，《再生产的生活Ⅰ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 10 月 27 号初版。
金圣坤，《再生产的生活Ⅱ》，釜山市，双翅膀宣教中心，2007 年 10 月 27 号初版。
金圣坤，《再生产的生活指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2008 年 1 月 3 号初版。
金圣坤，《精兵的生活指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2008 年 1 月 3 号初版。
金圣坤，《门徒的生活指南》，釜山市，双翅膀宣教中心，2008 年 1 月 3 号初版。金圣坤，《宣教异象学校指南》，台北，道声出版社，2011 年 9 月初版一刷。
金圣坤，《宣教异象学校》，台北，道声出版社，2011 年 9 月初版一刷。金圣坤，《幸福小组Ⅰ》，台北，道声出版社，2014 年 8 月初版。
金圣坤，《幸福小组Ⅱ》，台北，道声出版社，2014 年 8 月初版。金圣坤，《成为门徒吧Ⅰ》，台北，道声出版社，2016 年 9 月初版。金圣坤，《成为门徒吧Ⅱ》，台北，道声出版社，2016 年 9 月初版。
张静荣，《福长手册教师本》，台南灵粮堂，内部资料，2018 年 9 月。崔权，《城市教会与细胞小组系统》，内部资料。
张静荣，《小组化密集班》，灵粮堂教牧宣教神学院南部分院，内部资料，2017 年 10 月编制。
二十一世纪基督徒装备 100 课，内部资料。
庄文生编，《群体动力——小组沟通手册》，台北，天恩出版社，中华民国八十五年四月五刷。
史提夫•革登，陈俊莉译，《标杆领导在小组》，香港，福音证主协会，2014 年 9 月初版。
（美）华理克，PD 翻译组 译，《标杆人生》，上海，上海三联书店，2006 年 6 月第一版。

小组强化班学习，桂林迦南教会， 内部资料。

小组动力倍增训练之拓展游戏，桂林迦南教会，内部资料。

新生活，桂林迦南教会，内部资料。

小组导师指南，桂林迦南教会，内部资料。

属灵家长（导师本），内部资料。

苏颖智，价值观重整之旅（组长本），内部资料。

环球领袖网络，关怀小组组长训练课程（导师本），内部资料，1999 年。

环球领袖网络编，林淑真译，《小区长训练课程——小区长的角色服侍技巧》，台北， 天恩出版社，2006 年 10 月初版。

约翰·毕维尔，《活在遮盖之下》。

金明日，《万民归向耶路撒冷》，Z. U. M. C 出版，2015 年 9 月第一版。

（新西兰）孙德生，朱彬/张海云 译，《领袖》，海口，海南出版社，2011 年 10 月第二次印刷。

史蒂夫·慕荣，《带门徒的奇妙之旅》，维基教会。

赵天恩/庄婉芳，《当代中国基督教发展史》，台北，中福出版有限公司，2010 年 6 月修订初版。

苏颖智，《一针见血的福音》，上海，中国基督教三自爱国运动委员会· 中国基督教协会，2011 年 4 月第二次印刷。

苏颖智，《新生命·新生活》，香港，更新资源出版公司，2016 年 10 月再版。

亨利·克劳德/约翰·汤森 着，傅湘雯译，《带出健康的小组》，台北，道声出版社，2007 年 10 月出版一刷。

马盖文博士，台雅各布牧师 译，《教会生长的原理》，台北，中华福音神学院出版社，2011 年 12 月二版。

杨家麟，《福临中华——中国近代教会史十讲》，香港，天道书楼有限公司，2016 年 9 月第九次印刷。

恰克·皮尔斯/罗柏特·海得勒 着，黄善华/黄胡晓珊 译，《使徒性教会正兴起》。刘颂欣编，《教会行政手册》，香港，基稻田出版社，2009 年 7 月初版。

大卫·平/安妮·克里帕德 着，台湾佳美生命建造协会 译，《Q 型领袖——建造改变生命的天国文化》，台北，以斯拉出版有限公司，2012 年 2 月初版一刷。

金振斗博士，许仁策译，《约翰·卫斯理的生平》，高雄市，圣光神学院出版社，2015 年 3 月出版一刷。

金振斗博士，许仁策译，《卫斯理的根》，高雄市，圣光神学院出版社，2014 年 3 月初版一刷。

施瓦茨着，黄婉仪译，《自然的教会发展》，香港，高接触有限公司。

沃尔特·赖特，陈俊莉译，《关系式领导——感染力及服侍的圣经模式》，香港，福音证

主协会，2012 年 11 月初版。
申先锋编着，《堂会管理》，内部资料。
比尔・海波斯着，尹妙珍/陈俊莉 译（第四部分），《卓越领导格言》，上海，中国基督教三自爱国运动委员会・ 中国基督教协会，2011 年 12 月第一次印刷。
欧格理着，陈志文译，《以关系为导向的门徒训练——生命的改变从亲密的门徒训练开始》，台北，道声出版社，2013 年 10 月初版。
玉汉钦着，金秀炯/文华 译，《唤醒平信徒——门徒训练的原理与实际》，台北，道声出版社，20011 年 5 月初版一刷。
小比利・汉克斯着，菲律滨圣经神学院翻译小组 译，《成长的呼召》，菲律滨圣经神学院出版部，2015 。
崔子实，《得着能力的一生》。
麦福士着，顾华德译，《教会大计：策略性计划的九个步骤》，华神。
环球大学编写组，《教会领袖与冲突的应对》，庇哩亚圣经学院，2009 年。申先锋着，《中福风雨路》，内部资料。
侯宣道，《中国教会牧养与宣教论文集》，华夏人橄榄山福音使团。
改革宗出版社编辑部，《传到地极——纪念赵中辉牧师》，台北，改革宗出版社有限公司，2011 年 1 月初版。
高纽尔着，黄婉仪译，《教会 3. 0——为教会前途升级》，香港，高接触有限公司，2016 年 10 月初版。
刘忠明/卢龙光合着，《像样的教会管理》，上海，中国基督教三自爱国运动委员会・ 中国基督教协会，2010 年 12 月第一次印刷。
刘忠明/卢龙光合着，《像样的教会管理》，上海，中国基督教三自爱国运动委员会・ 中国基督教协会，2012 年 2 月第二次印刷。
薛天栋，《教会治理学》，台北，校园书房出版社，2004 年 11 月初版。余璞编，益城教会十周年感恩特刊（2004–2014）。
理查德德・艾斯利博士/东・艾斯利牧师合着，容小勇译，《牧师的事工》，香港，AAGGU/ICI Books，2012 年。
沈正，《仆心朴语》，台北，友友文化事业有限公司，2007 年 9 月 23 初版。
侯士庭着，吕素琴译，《师徒之道——跟随真正的导师》，上海，上海三联书店，2015 年 8 月第一版。
苏颖智，《认识教会》，香港，全心出版有限公司，2009 年 7 月初版。杰夫・萨拉特/格雷格・利根/沃伦・伯德，《正在兴起的多点教会》。
大卫・韩森着，祈遇译，《牧养的艺术》，台北，校园书房出版社，2014 年 1 月初版。罗伯・格林里夫，胡愈宁/周慧贞 译，《仆人领导学》 ，台北，启示出版，2004 年 7 月 27 日初版。

韩君时着，张淑惠译，《改变生命的教会——教师七大定律》，台北，财团法人基督教，2016 年 11 月二版十刷。
弗朗西斯 • 陈/马克 • 布文着，杨基译，《得人如鱼》，北京，宗教文化出版社，2016 年 7 月第一次印刷。
小比利 • 汉克斯/兰迪 • 克雷格合着，菲律滨圣经神学院翻译小组 译，《成为门徒培训者》，马尼拉：菲律滨圣经神学院出版部，2015。
亨利 • 克劳德/约翰 • 汤森德着，傅湘雯译，《带出健康的小组》，台北，道声出版社，2007 年 10 月初版一刷。
陈俊伟编，《神学方法论》，台北，天道书楼有限公司，2013 年 7 月初版。申明，《成长中的家庭教会》，内部资料。
李永动着，李炫周译，《领袖训练学校》，台北，以斯拉出版有限公司，2008 年 10 月初版一刷。
高尔文着，迎欣翻译小组 译，《布道大计》，香港，香港三元福音倍进布道有限公司，2014 年 6 月第十四版。
姜明玉，《带领新家人的 5 个原则》，台北，道声出版社，2014 年 5 月初版。